



BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

SUMARIO

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L. (código número 28103942012024) BOCM-20241206-1

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta del acuerdo de prórroga de fecha 18 de octubre de 2024, del convenio colectivo de la empresa Renault España Comercial, S. A. (código número 28103372012022) BOCM-20241206-2

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés (código número 28103931012024) BOCM-20241206-3

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Convenio colectivo

- Resolución de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020) BOCM-20241206-4

D) Anuncios**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR***Convenio*

- Adenda de 11 de noviembre de 2024, de modificación y prórroga del Convenio de Cooperación Educativa entre la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario para el desarrollo de prácticas académicas externas y trabajos de fin de grado y máster . . . BOCM-20241206-5

**CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE, AGRICULTURA
E INTERIOR***Convenio*

- Acuerdo de 12 de noviembre de 2024, de prórroga del Convenio entre la Comunidad de Madrid, Ecoembalajes España, S. A., y la Federación de Municipios de Madrid, por el que se establece la regulación de los compromisos relativos al Sistema Integrado de Gestión de Residuos (SIG) BOCM-20241206-6

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD
Y ASUNTOS SOCIALES***Convenio*

- Adenda de 8 de noviembre de 2024, de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, y el Ayuntamiento de Robledillo de la Jara para articular la atención a personas mayores en la Residencia Municipal de Robledillo de la Jara . . . BOCM-20241206-7

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD
Y ASUNTOS SOCIALES***Convenio*

- Convenio de 11 de noviembre de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales) y la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España para la promoción de un programa de apoyo al acogimiento en familia extensa . . . BOCM-20241206-8

**CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD
Y ASUNTOS SOCIALES***Convenio*

- Adenda de 11 de noviembre de 2024, de modificación del convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la entonces Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y el Ayuntamiento de Getafe para la ejecución de proyectos con cargo a los Fondos Europeos procedentes del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (S20_S21_S22_S33_S65) BOCM-20241206-9

IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

- Tribunal Superior de Justicia:
- Madrid. Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección Segunda. Procedimiento 583/2023 BOCM-20241206-10
- Juzgados de Instrucción:
- Madrid número 13. Procedimiento 2687/2024 BOCM-20241206-11

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L. (código número 28103942012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Vocento Gestión de Medios y Servicios, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 13 de septiembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VOCENTO GESTIÓN
DE MEDIOS Y SERVICIOS, S.L. 2024-2026****PREÁMBULO**

Convenio colectivo suscrito con fecha 1 de enero de 2024, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el comité de empresa, en representación de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 1**DISPOSICIONES GENERALES****Art 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.**

El presente convenio colectivo afectará a las personas trabajadoras de los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L.,

Art 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L. y las personas trabajadoras incluidos en su ámbito personal y territorial.

Art 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

1.- Los preceptos contenidos en este Convenio afectan a la plantilla de la empresa mencionada en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el artículo anterior.

2.- Se excluyen formalmente del ámbito personal de este Convenio a las personas trabajadoras comprendidas en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como a quienes ocupen puestos directivos en la empresa sobre, al menos, un área funcional completa y pertenezcan al nivel 1 de cotización de la Seguridad Social.

Art 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, retrotrayéndose sus efectos al día 1 de enero de 2024 para las personas trabajadoras que en la fecha de su rúbrica esté en vigor su contrato de trabajo, y finalizará el 31 de diciembre de 2026, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el propio Convenio.

Art 5º.- DURACIÓN.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece por tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Art 6º.- DENUNCIA.

1.- La denuncia del convenio se realizará por escrito por cualquier a de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquier a de las partes con la antelación mínima referida anteriormente, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

2.- En materia de ultraactividad, el presente convenio se atenderá a la legislación vigente que opere a lo largo de su vigencia.

3.- Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a mediación en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje. Sin perjuicio del desarrollo y solución final del citado procedimiento de mediación, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 7º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que la Jurisdicción Social declare la nulidad de alguno de los artículos de este Convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

CAPÍTULO II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y FUNCIONES****Art 8º.- PRINCIPIOS GENERALES.**

1.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2.- Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de las personas trabajadoras tendrán las funciones que les reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales.

Art 9º.- INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA.

1.- La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, la Empresa podrá exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- c) Personal no cualificado: un mes.

3.- Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

4.- Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5.- En todo caso, la persona trabajadora percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6.- Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado a la persona trabajadora a efectos de antigüedad el tiempo invertido en el periodo de prueba.

7.- Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

Art 10º.- CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. La contratación de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

1.- Contratación por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán concertar contratos de esta modalidad contractual por un periodo máximo de duración de 10 meses.

2.- Contratación fija discontinua.

Deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante un medio adecuado que permita acreditar la recepción del mismo, con 3 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art 11º.- CESES.

La persona trabajadora que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días naturales de antelación, salvo personal directivo que deberá preavisar con un mínimo de 30 días naturales. Si no lleva a cabo ese preaviso, perderá la parte proporcional por los días no preavisados, pudiéndose descontar de la liquidación correspondiente.

Art 12º.- JUBILACIÓN.

Jubilación anticipada: Las personas trabajadoras que se jubilen al menos cuatro meses antes de su edad ordinaria de jubilación y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

Edad de jubilación: Con los objetivos de procurar la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en fijos, el sostenimiento del empleo, las nuevas contrataciones o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad de empleo, la jubilación tendrá lugar a petición propia o por decisión de la Empresa desde el momento en que los/las trabajadores/as reúnan las condiciones establecidas en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Que la Empresa lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- Contratación de una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por este motivo.
- Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, será necesario, con el fin de compensar la jubilación forzosa de un empleado/a con una mejora general del empleo, que además de cumplirse cualquiera de las condiciones antes expuestas, una persona trabajadora, al menos, de los ya integrados/as en la empresa sea promovido/a a un puesto de trabajo cuya cotización sea igual o superior a la de la persona trabajadora jubilada.

Art 13º.- TRASLADOS.

1.- Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2.- El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varias personas trabajadoras las que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art 14º.- PERSONAL CON DISCAPACIDAD.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas públicas y privadas que ocupen a personas trabajadoras fijas que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de personas con discapacidad no inferior al 2 por 100 de su plantilla.

Las empresas, previo asesoramiento técnico pertinente, determinarán cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

Art 15º.- GRUPOS PROFESIONALES.

Las definiciones de los grupos profesionales serán las establecidas en el art. 15 del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Madrid.

CUADRO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

GRUPO	NIVEL	CATEGORÍA
I	1	Titulado/a Superior
	2	Titulado/a Medio; Jefe/a Superior
II	3	Jefe/a 1º, Jefe/a Informática, Analista, Programador/a
	4	Jefe/a 2º, Jefe/a Delineación, Jefe/a Explotación
III	5	Ofic. 1º Admitivo. Delineante Project., Operador 1º
	6	Ofic. 2º Admitivo. Delineante, Operador 2º, Encargado/a OV
IV	7	Dibujante, Ofic.1º OV, Conductor/a
	8	Administrativo/a, Grabador/a Datos, Calcador, Ofic.2º OV
V	9	Aux. Administrativo/a, Vigilante/a, Conserje, Ordenanza, Limpiador/a, Mozo, Peón

Art 16º.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

1.- Trabajos de superior e inferior categoría.

a) Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores/as el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Se establece un tiempo límite de 6 meses consecutivos u 8 meses alternos en 2 años, superando estas limitaciones la persona trabajadora consolidará la categoría profesional superior. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado/a ascienda a ella.

b) Cuando se produzca el caso en el que la persona trabajadora realice habitualmente varios cometidos propios de distintas categorías profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo limitado, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, y comunicándolo previamente a los representantes de las personas trabajadoras.

2.- Promoción Profesional.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo V, nivel IX que realicen tareas administrativas básicas, con cinco años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo IV, nivel VIII.

Las personas trabajadoras adscritas al grupo IV, nivel VIII que realicen tareas administrativas, con tres años de antigüedad en el grupo y nivel, ascenderán al grupo III, nivel VI.

CAPÍTULO III**PERCEPCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES****Art 17º.- PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL.**

Se procederá a aplicar lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid en materia de tablas salariales, fecha y forma de pago, así como los usos y costumbres establecidos en la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Art. 18º.- PAGA EXCEPCIONAL ÚNICA NO CONSOLIDABLE.

La compañía, como excepción a lo dispuesto en el artículo 18.3 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid, establece para los años

2024, 2025 y 2026 tres pagas únicas, que no serán compensables ni absorbibles en el complemento a cuenta convenio, con las características y requisitos establecidos a continuación:

- Año 2024: Abono de una paga única por importe de 500.-€ brutos, no consolidable y no compensable y absorbible, para toda la plantilla. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2023 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2024).
- Año 2025: Abono de una paga única por importe de 500.-€ brutos, no consolidable, y no compensable y absorbible, para toda la plantilla. Se abonará exclusivamente al personal en alta a 1 de enero de 2023 y que continúe en alta en el momento de abono de la paga (mes de abril 2025). El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de la paga única.
- Año 2026: Abono de una paga única variabilizada por importe de hasta 600.-€ brutos, no consolidable, y no compensable y absorbible, para toda la plantilla en alta a 1 de enero de 2025 y que continúe en alta en el momento de abono (mes de marzo/abril 2026), en función de los siguientes criterios:
 - 200.-€ brutos si al cerrar las cuentas anuales de 2025 se procediera a abonar dividendos a los accionistas.
 - 300.-€ brutos adicionales, si al cerrar las cuentas anuales de 2025 se procediese a abonar variable directivo u otros. El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de esta paga única.
 - 100.-€ brutos, si al cerrar las cuentas anuales de 2025 hubiese un sobrecumplimiento del objetivo de EBITDA del Grupo. El personal que perciba variable directivo u otros, quedará excluido de la percepción de esta paga única.

Art 19º.- POLÍTICA DE GASTOS DE EMPRESA.

Se registrarán por lo dispuesto en la política de viajes y gastos establecida por la Empresa vigentes en cada momento.

CAPÍTULO IV**JORNADA DE TRABAJO****Art 20º.- JORNADA LABORAL.**

1.- A partir del 1 de marzo de 2024, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1710 horas, equivalente a 38 horas de trabajo efectivo semanales en cómputo lineal.

2.- Distribución irregular de la jornada.

El exceso de jornada derivado de la distribución irregular de la jornada que se pudiera realizar sobre el máximo anual establecido deberá ser regularizado dentro del año en que se produzca.

Se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, analizándose en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo la posibilidad de ampliación de la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo del 30%.

3.- Flexibilidad horaria: Se establece la flexibilidad horaria al comienzo y finalización de la jornada de trabajo, de acuerdo con la organización que se establezca en cada departamento o dirección en función de la naturaleza de sus servicios.

4.- Horas extras.

4.1.- Concepto de Horas Extras.

Tendrán la consideración de Horas Extraordinarias las horas de trabajo que, de forma autorizada por la Dirección, se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extras son de carácter excepcional (por lo que deberá haber una causa justificada), voluntarias para ambas partes y limitadas siempre a lo establecido en cuanto a su número por el Estatuto de los trabajadores o normas que lo regulen. Estas horas serán compensadas en el año en que se producen, preferiblemente como tiempo de descanso en días completos

La Dirección no autorizará como horas extraordinarias las fracciones de tiempo inferiores a 30 minutos que excedan de la jornada habitual establecida por la Empresa, tratándose su compensación dentro de la flexibilidad horaria establecida por el artículo 20.3. La Dirección/Responsable del Departamento deberá autorizar las horas extraordinarias previamente a su realización.

4.2.- Compensación.

Las Horas Extras se compensarán por un tiempo de descanso de 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas, es decir, por cada 6 horas extraordinarias se generará un día de libranza.

Cuando estas horas extraordinarias sean nocturnas (a partir de las 22:00 horas) o se realicen durante el fin de semana (sábado y domingo) se compensará con 2 horas de descanso por cada hora extra realizada dentro los seis meses siguientes a la fecha de su realización y por jornadas completas.

El saldo de horas pendiente de compensación en ningún caso deberá pasar de 80 horas realizadas dentro de los cuatro últimos meses.

5.- Nocturnidad:

Los/as trabajadores/as que de manera habitual no realizan su jornada de trabajo en horario nocturno (a partir de las 22:00 h), tendrán derecho a una compensación. La Dirección / Responsable deberá autorizar las horas nocturnas, previamente a su realización.

Art 21º.- CALENDARIO LABORAL

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá:

a) Horario de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 22 referido a la existencia de exigencias productivas, técnicas u organizativas.

b) Distribución anual de los días de trabajo y vacaciones, teniendo en cuenta la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

c) Festivos.

Art 22º.- HORARIOS.

1.- Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, se mantendrán sin variación alguna los horarios y el régimen de distribución vigente en cada caso. En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo 20.

2.- Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, la empresa podrá adaptar sus horarios, previo acuerdo con las personas trabajadoras, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, no pudiendo superar en ningún caso la jornada semanal las 42 horas y media de trabajo efectivo.

En cualquier posible incumplimiento de lo previsto en los párrafos anteriores, se faculta a la representación de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria, para ejercitar las acciones legales que procedan.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la Comisión Paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia Comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3.- Jornada intensiva de verano: Durante los meses de julio y agosto, la jornada laboral semanal será de treinta y cinco horas de trabajo efectivo, en régimen de jornada intensiva y de lunes a viernes.

4.- Jornada intensiva previa a festivo: Siempre que la organización del trabajo lo permita, y con respeto del descanso entre jornada legalmente establecido, se podrá realizar una jornada intensiva el día previo a los siguientes días festivos: Jueves Santo, 24 y 31 de diciembre y 6 de enero.

5.- De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetándose en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho Estatuto. Con acuerdo entre las partes en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, se podrá establecer la posibilidad de ampliación de la distribución irregular de la jornada de trabajo hasta un máximo del 30%.

Art 23º. REGISTRO DE JORNADA.

1.- Principios generales.

1.1.- La obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de la Empresa, al margen de su grupo profesional o puesto.

1.2.- La empresa quiere remarcar que, pese a la exigencia legal de la implementación de estas medidas, mantiene sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, tratando de fomentar la distribución irregular de la jornada y la flexibilidad laboral.

1.3.- El registro de la jornada se llevará a cabo mediante los elementos o herramientas de control de acceso que las personas trabajadoras utilizan habitualmente cuando acceden al centro de trabajo, por medio de su tarjeta de acceso a través de los tornos y dispositivos de control habilitados, así como mediante la aplicación Nubhora, u otros sistemas que puedan implementarse, como sistema de registro diario de la jornada, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

1.4.- En relación con el registro de los tiempos de presencia en el centro de trabajo que no son de trabajo efectivo, no se computará como tal el tiempo anterior o posterior a la finalización de la jornada prevista o planificada, salvo autorización expresa por la empresa, así como el tiempo invertido en cualquier otro tipo de descanso o pausa no planificada o relacionada con sus obligaciones laborales. Estas pausas se tendrán en cuenta como realizadas en todo caso en virtud de los horarios habituales establecidos en la empresa, por lo que se tendrán en cuenta como tiempo de presencia y no de trabajo efectivo a los efectos del registro de jornada aun cuando no existan fichajes de las mismas.

1.5. En cualquier caso, y teniendo en cuenta la regulación legal, convención al y los pactos colectivos o individuales alcanzados sobre planificación, distribución de jornada irregular y medidas de flexibilidad interna, en los supuestos en que a la finalización del año los fichajes de la persona trabajador a expresen excesos de jornada no autorizados por la Empresa sobre la jornada máxima laboral anual (esto es, que no deriven de horas extras autorizadas o supuestos de distribución irregular de la jornada), estos registros no se considerarán en ningún caso como horas extraordinarias o excesos de jornada a efectos de compensación.

1.6.- La gestión de las licencias y permisos retribuidos, a efectos de cómputo de jornada, se realizará de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente en cada momento.

2.- Especialidades aplicables según colectivos.

2.1.- Prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Las personas trabajadoras que, de acuerdo con la Empresa, puedan organizar su prestación de servicios en régimen de teletrabajo, deberán llevar a cabo el registro de la jornada, incluyendo las pausas que se realicen durante la misma, mediante la aplicación Nubhora o los sistemas telemáticos que se implanten en cada momento por la Empresa, aplicándose los principios generales del apartado 24.1. del presente artículo.

2.2.- Personas trabajadoras con funciones comerciales y/o representación.

El personal que forme parte de equipos o desarrolle funciones que exijan una prestación de servicios comerciales y/o representación fuera del centro de trabajo habitual, registrará el inicio y finalización de su jornada en el primer y último cliente o proveedor visitado, a través de Nubhora, considerándose, con carácter general, los desplazamientos entre los diferentes clientes, proveedores y/o centro de trabajo habitual como tiempo efectivo de trabajo, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral diaria de referencia prevista o planificada. A efectos aclaratorios, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el tiempo dedicado para el desplazamiento desde el domicilio particular del empleado al centro de trabajo habitual o al primer cliente o proveedor visitado, así como el tiempo de desplazamiento desde el último cliente o proveedor visitado o desde el centro de trabajo habitual y dicho domicilio particular.

2.3.- Personas trabajadoras con incidencias en el registro de jornada (ausencia de fichajes o fichajes impares).

En los supuestos en que existan incidencias en el registro de la jornada a través de los sistemas habilitados al efecto por distintos motivos (ausencia de fichajes o fichajes impares), se considerará a efectos de registro y de jornada efectiva realizada la que se corresponda con la planificada con carácter habitual.

3.- Acceso a los registros de jornada y obligaciones de entrega de Información. En relación con los sistemas de registro de la jornada, la empresa garantiza la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración a posteriori de los datos que consten en los citados registros.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa conservará, durante cuatro años, los registros diarios de las jornadas, estando a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De esta forma, las personas trabajadoras podrán solicitar a la Dirección la información relativa al registro de jornada, en el entendimiento de que las personas trabajadoras, sólo podrán acceder a los datos concretos de su registro diario de jornada, no a la de otras personas trabajadoras por motivos de protección de datos personales.

4.- Protección de datos de carácter personal en relación con el registro diario de Jornada.

La empresa se compromete a garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y garantía de derechos digitales, a fin de que así se respeten, en todo caso, los derechos de las personas trabajadoras previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales.

Cualquier comunicación de datos personales que la empresa realice en el ámbito de la presente obligación respetará, en todo momento y, entre otros, los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente de aplicación.

Todas las personas trabajadoras tienen que fichar al iniciar y finalizar la jornada laboral, además de incluir las pausas que se realicen a lo largo de la misma. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

Art 24º. - VACACIONES

1.- Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de 23 días laborables.

2.- Dentro del primer trimestre del año, cada dirección de Negocio y/o departamento, que conforman Vocento Gestión de Medios y Servicios confeccionarán el calendario de vacaciones del año correspondiente.

3.- Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador/a.

4.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5.- Las personas trabajadoras, que teniendo hijos/as menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado periodo vacacional, tendrán prioridad sobre el resto de la plantilla para determinar el periodo vacacional.

Art 25º- REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social

CAPÍTULO V

PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Art 26º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

1.- La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, desde el mismo día que se produce el hecho causante. En aquellos supuestos de pareja de hecho y sucesivo matrimonio por parte de la misma pareja, sólo se podrá disfrutar de este derecho una vez.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, que serán disfrutados de forma continuada dentro de los diez días naturales contados a partir del primer día laborable desde que se produzca el hecho causante.

c) Dos días naturales continuados por traslado del domicilio habitual

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si la persona trabajadora recibiera remuneración económica en el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

f) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en la fecha de celebración de la ceremonia.

g) El personal tendrá derecho al uso de hasta 8 horas retribuidas al año, para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas afectadas procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médica a sus tiempos de descanso.

h) El personal dispondrá de una bolsa de 10 horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.

2.- Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo/a o de fallecimiento de alguno de los padres/madres del trabajador/a, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, la persona trabajadora tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3.- Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

Art 27º.- ASUNTOS PROPIOS.

Las personas trabajadoras podrán solicitar hasta un máximo de tres (3) días de asuntos propios con derecho a sueldo y sin necesidad de justificación, pudiendo disfrutarse de forma

continuada o aislada y debiendo preavisar con una antelación mínima de 5 días naturales a la Empresa. En caso de coincidir varias solicitudes de miembros que pertenezcan al mismo departamento o unidad de negocio, la Empresa podrá declinar el disfrute a uno de ellos, de forma justificada, en caso de afectar a la organización del trabajo.

Art 28º.- LICENCIAS SIN SUELDO.

La persona trabajadora que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art 29º.- EXCEDENCIAS.

1.- La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al término de la situación de excedencia la persona trabajadora tendrá derecho preferente al reintegro en la primera vacante que se produzca en la empresa de su mismo grupo profesional, si no hubiese personas trabajadoras en situación de excedencia forzosa o con derechos a reserva de puesto de trabajo.

Se perderá el derecho de reintegro en la empresa si no es solicitado por el/a interesado/a con una antelación de un mes a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

3.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4.- Excedencia especial de 3 meses: Las personas trabajadoras podrán solicitar 3 meses naturales consecutivos de permiso durante los cuales seguirán percibiendo el 20% de su sueldo bruto. Para la valoración de cada solicitud, se tendrá en cuenta que no afecte al correcto funcionamiento del departamento y del servicio prestado, especialmente en el caso de

que se acumulen varias peticiones de una misma área, sin que la empresa esté obligada a realizar una contratación adicional para proceder a la sustitución de los solicitantes.

El descuento salarial se deducirá en el mes en que se disfrute del permiso, incluido la parte proporcional en las pagas extras.

Esta excedencia es incompatible con la prestación de servicios para otro empleador, pudiendo la empresa proceder a retirar la bonificación y solicitar la devolución de lo percibido en caso contrario, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario correspondiente por tratarse de una transgresión de la buena fe contractual.

Art 30º.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

1.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, siendo las seis primeras semanas posteriores al parto obligatorias e ininterrumpidas y las diez restantes de cada progenitor a distribuir hasta que el hijo o hija cumpla un año.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, la suspensión tendrá una duración idéntica a la expresada en el apartado anterior, a contar inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes las que deben ser inmediatas al hecho causante, podrán disfrutarse en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma

empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5.- En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) TRET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6.- Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 a 5.

Art 31º.- CUIDADO DEL LACTANTE.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) TRET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este Convenio. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, pacto múltiple, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa

ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN

Art 32º.- FORMACIÓN.

1.- La persona trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.- La empresa podrá exigir a toda persona trabajadora que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3.- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial, o comprometido por negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes.

4.- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa presentará con carácter anual la política de formación actualmente aplicada a los representantes de las personas trabajadoras. A tales efectos, la representación legal de las personas trabajadoras podrá presentar para su estudio un informe de necesidades y prioridades no vinculante para la Empresa. Para que dicho informe pueda ser tomado en consideración por la Empresa, será necesaria su presentación antes del 30 de septiembre del año anterior a su ejecución.

5.- Criterios a aplicar inicialmente:

5.1.- Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales.

5.2.- Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará encada caso las áreas y las personas que deban asistir a los mismos.

5.3.- Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos, municipales de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

CAPÍTULO VII**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Art 33º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

La protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y las trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario compartido por la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Para su consecución se requiere del desarrollo de acciones preventivas orientadas a eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su previa identificación y posterior evaluación, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y adoptando en su caso las medidas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.- La empresa, junto con los/as trabajadores/as y sus representantes legales especializados en la materia, procurarán el adecuado cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, así como el fomento de una cultura adecuada de la prevención, incluida la formación que deben impartir las Empresas y que deben cursar las personas trabajadoras, en los términos del artículo 5.b del ET y artículo 19 de la LPRL.

2.- Vigilancia de la salud.

La empresa es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por la Autoridad Sanitaria, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio se someterá a reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre el carácter de voluntario, salvo excepciones contempladas en la normativa; la empresa, a tal fin, comunicará a su personal el momento de realización de dichos reconocimientos, incluyendo la posibilidad de que la persona que no quiera someterse a los mismos pueda comunicar tal decisión a la empresa.

No obstante lo anterior, se aplicarán, en todo caso, los criterios del artículo 22 de la LPRL y el artículo 37 del Reglamento de servicios de prevención.

En consecuencia, se abordará la misma como parte fundamental de la actividad preventiva, y sus resultados se analizarán con criterios epidemiológicos, a fin de investigar la posible relación entre la exposición a los riesgos y los perjuicios para la salud, y proponer las consiguientes medidas para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo:

Aplicación del protocolo de reconocimientos médicos para personas usuarias de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos. (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental.); aplicación de protocolos de manipulación de cargas, movimientos repetidos, posturas forzadas.

Además, se recomienda que las medidas de vigilancia de la salud puedan incluir:

a) Historia clínico-laboral y exploración: Analítica de sangre y de orina; electrocardiograma cuando existan factores de riesgo familiares, y, en general, a partir de los 40 años; espirometría.

b) Examen por especialista: Examen del oído por especialista; examen de la garganta; realizaciones de mamografías y reconocimiento ginecológico a partir de los 40 años.

3.- Evaluación de riesgos y planificación preventiva.

A los efectos de realizar la preceptiva evaluación de riesgos y el consiguiente plan de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dicha evaluación por las empresas del sector:

A) Factores físicos, químicos y biológicos.

B) Factores de seguridad.

C) Factores ergonómicos.

D) Factores psicosociales y de organización.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Las personas trabajadoras colaborarán con la empresa en la identificación de riesgos laborales, siguiendo las instrucciones preventivas y, en particular, con la correcta utilización de los medios preventivos puestos a su disposición.

4.- Formación e información en la prevención.

La prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en tal actividad preventiva.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectar y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Dicha información deberá facilitarse a la RLPT de acuerdo al Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5.- Prevención de Riesgos Laborales con Perspectiva de Género.

Las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo ofrecerán sus resultados segregando los riesgos por género.

6.- Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos.

Las empresas deben garantizar de manera específica el cuidado de la salud de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

7.- En función de los riesgos identificados, se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso, como pueden ser las pantallas de visualización de datos (PVD) o similares incluyendo, en su caso, la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo.

Art 34º. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.

Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo

o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de cuidado del lactante, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Este derecho, con la correspondiente justificación, se hará extensible a aquellos hombres cuyas parejas vayan a realizar la preparación para el parto y asistan a la misma.

CAPÍTULO VIII***TRABAJO A DISTANCIA Y DESCONEXIÓN DIGITAL*****Art 35º.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.**

1.- Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el presente artículo y en los pactos colectivos o individuales formalizados en el ámbito de la Empresa.

2.- El trabajo a distancia, entendiendo como tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia se documentará por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en los pactos colectivos a los que se lleguen entre Empresa y representación social.

3.- La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, según lo estipulado en los pactos colectivos y acuerdos individuales vigentes en cada momento.

4.- Derechos de información y participación.

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

5.- Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

6.- Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

8.- Las partes podrán acordar la aplicación del trabajo a distancia en supuestos excepcionales que afecten a colectivos o personas individuales, que se formalizarán a través de los respectivos pactos colectivos o individuales al efecto.

9.- La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

10.- Se garantizará que la plantilla con trabajo a distancia y presencial pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose la protección de datos.

Art 36º.- DESCONEXIÓN DIGITAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como el Protocolo de Desconexión Digital establecido en la Empresa.

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA

Art 37º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.

1.- La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2.- Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de personas trabajadoras que ostenten en la

empresa la condición de a) miembro del Comité de Empresa o delegado/a de personal; o b) delegado/a sindical. En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere.

3.- El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe/a correspondiente de la empresa, quien designará al instructor/a del mismo. Tras la aceptación del instructor/a, se procederá por éste/a a tomar declaración al trabajador/a afectado/a y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos. El instructor/a podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, de la persona trabajadora afectada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del Comité de Empresa o delegados/as de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor/a acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4.- En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

5.- La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art 38º.- CLASES DE FALTAS.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio Colectivo, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art 39º.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves:

- 1.- Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- 2.- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- 3.- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4.- La falta de aseo y de limpieza personal.
- 5.- Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
- 6.- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- 7.- La embriaguez o estado de toxicomanía ocasional.
- 8.- El incumplimiento en materia de registro de jornada, previa advertencia por la empresa.

ART 40º.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves:

- 1.- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- 2.- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- 3.- La simulación de enfermedad o accidente.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5.- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

6.- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

8.- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

ART 41º. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán faltas muy graves:

1.- Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4.- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

5.- El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

6.- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros/as o subordinados/as; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

7.- El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

8.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

9.- En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art 42º-. SANCIONES.

1.- Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a).- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

b).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

c).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

2.- Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

CAPÍTULO X

COMISIÓN PARITARIA, COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art 43º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea la Comisión Paritaria con una triple funcionalidad:

A) El estudio de las materias establecidas en el Convenio: La composición de esta comisión estará formada por cuatro miembros por la parte patronal y cuatro por la parte social. La sede de la Comisión Paritaria residirá en la calle Josefa Valcárcel 40bis, de Madrid.

B) La de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, formada por los cuatro vocales en representación de las empresas y otros cuatro en representación de las personas trabajadoras.

Esta Comisión Paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario/a en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos tres miembros de cada representación.

C) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

Las funciones de la Comisión son las siguientes:

- Emitir los informes que le sean requeridos por la Autoridad Laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del Convenio.
- Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

Todas las resoluciones que esta Comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días

naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

Art 44º.- COMISIÓN DE CONTROL Y SEGUIMIENTO DEL ABSENTISMO.

Las partes del presente Convenio Colectivo son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo y en este sentido hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo.

En este sentido, deciden la creación de una Comisión Especial de Control y Seguimiento del Absentismo, en el seno del Comité de Prevención de Seguridad y Salud.

Esta Comisión de Control y Seguimiento deberá realizar el seguimiento, aplicación e interpretación de todas aquellas cuestiones relativas al contenido de la presente disposición y, en concreto y de forma enunciativa, las siguientes:

- Velar por el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos en el Convenio Colectivo, adoptando las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, incluyendo la potestad de revisar los complementos abonados por la Empresa en las situaciones de incapacidad temporal.
- Controlar el adecuado seguimiento de los actuales índices de absentismo, así como los criterios de ajuste, evaluación y cómputo.
- Recibir periódica información de las inspecciones y seguimientos que el Servicio Médico externo lleve a cabo, así como de las causas que han motivado las bajas e índices de absentismo.

La Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo se reunirá con ocasión de la celebración de reuniones del Comité de Prevención de Seguridad y Salud, pudiendo cualquiera de las partes, cuando las circunstancias así lo aconsejen, convocar reuniones extraordinarias exclusivas de la Comisión de Control y Seguimiento del Absentismo, en cuyo caso efectuará la convocatoria por escrito a la otra parte, detallando la cuestión o cuestiones origen de la convocatoria y el orden del día propuesto. Una vez recibida la convocatoria, la Comisión de Control y Seguimiento se reunirá en el plazo máximo de 15 días, estableciéndose que, como mínimo, entre una reunión extraordinaria y la siguiente, deberá transcurrir un plazo de 60 días, salvo pacto en contrario.

Art 45º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

(03/18.951/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta del acuerdo de prórroga de fecha 18 de octubre de 2024, del convenio colectivo de la empresa Renault España Comercial, S. A. (código número 28103372012022).*

Examinada el acta del acuerdo de prórroga del convenio colectivo de la empresa Renault España Comercial, S. A., de fecha 18 de octubre de 2024, completada la documentación exigida en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir el acta del acuerdo de prórroga de 18 de octubre de 2024, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

ACTA DE ACUERDO DE PRÓRROGA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RENAULT ESPAÑA COMERCIAL, S. A.

Por la representación de los trabajadores:

- Alberto Capote (miembro comité empresa SCP).
- Ignacio López (miembro comité empresa CC OO).
- Omar Nicolás (miembro comité empresa SCP).
- Rafael Posadas (miembro comité empresa SCP).
- Francisco Javier Juárez (miembro comité empresa SCP).
- Antonio Castilla (miembro comité empresa UGT).
- Alberto Alcoceba (miembro comité empresa UGT).
- Marcos Bermúdez (miembro comité empresa UGT).
- Rafael Herreros (miembro comité empresa UGT).
- Santiago Molina (miembro comité empresa CC OO).
- Ángel Alonso (miembro comité empresa CC OO).
- Pedro Villagroy (miembro comité empresa CC OO).

Por la representación de la Dirección de la empresa:

- Val García Hermosilla.
- María José López Álvarez.

En Alcobendas, siendo las 09:30 horas del día 18 de octubre de 2024, se reúnen la representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa de Renault España Comercial, S. A., reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimación necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de suscribir un acuerdo de mutua conformidad

MANIFIESTAN Y ACUERDAN

I. Que es interés de ambas partes prorrogar el vigente convenio colectivo para el año 2024 y, de conformidad con el artículo 4 del mismo, se establece la posibilidad de prórroga del referido Convenio en los términos referidos en el citado artículo. En este contexto, ambas partes acuerdan formalizar la prórroga del convenio colectivo para el año 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025, las disposiciones transitorias y anexos del mismo, a excepción de la disposición transitoria sexta.

II. El presente acuerdo de prórroga, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, acordando delegar las facultades oportunas en la persona de Dña. María José López Álvarez, para que proceda a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la autoridad laboral y publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del presente acuerdo de prórroga, firmado en el día de la fecha.

III. La representación de los trabajadores y de la Dirección de la empresa legitimados firman el presente acuerdo de prórroga del Convenio Colectivo 2024, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en el lugar y fecha arriba indicados ambas partes.

(03/18.956/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés (código número 28103931012024).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., y su personal adscrito al depósito controlado de Pinto y a la estación de transferencia de Leganés, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 5 de julio de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU Y SU PERSONAL
ADSCRITO AL DEPÓSITO CONTROLADO DE PINTO Y A LA ESTACIÓN DE TRANSFERENCIA
DE LEGANÉS**

Capítulo I

Artículo 1. Partes a las que concierne el convenio. El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa FCC MEDIO AMBIENTE, SAU y la representación de los trabajadores (Comité de Empresa) de los centros de trabajo de "Depósito Controlado de Pinto" y la "Estación de Transferencias de Leganés".

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. Ámbito, vigencia, duración y prórroga. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que estén contratados para la explotación del Depósito Controlado en Pinto y Estación de Transferencia de Leganés y que la realización de sus servicios venga derivada de la actividad propia de la empresa.

La duración del convenio será de seis años, desde el día 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029. El presente convenio se considera automáticamente denunciado a la fecha de 31 de diciembre de 2029.

El presente convenio será de aplicación en todo su contenido hasta que sea firmado uno nuevo.

Art. 3. Subrogación del personal. Se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

A tal efecto, la empresa entregará al comité de empresa en el momento de producirse la subrogación el listado del personal subrogable.

Art. 4. Derechos adquiridos. Serán respetados a título individual, todos los derechos adquiridos que superen o no se recojan en el presente convenio. Asimismo se respetarán todos los pactos que colectivamente puedan producirse en el futuro.

Art. 5. Absorción y compensación. Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán o absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6. Comisión mixta paritaria. Se crea una comisión mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del convenio colectivo integrada por tres representantes de la empresa y tres miembros de la parte social, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que actúen, aunque no hubieren sido firmantes del convenio colectivo.

Esta comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta comisión las siguientes:

Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.

En caso de que el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

La comisión mixta paritaria deberá emitir su informe relativo a las materias que se le consulten, en relación con el convenio, en un plazo máximo de cinco días desde la fecha de la consulta.

Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán ejercitar libremente las acciones que procedan, según la forma y alcance de la legislación vigente.

Capítulo II

Art. 7. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo será de treinta y siete horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, con un descanso intermedio de treinta minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La distribución de la jornada semanal será de lunes a domingo para aquellos trabajadores y colectivos con régimen de jornada por cuadrantes, lo que quedará reflejado en el Anexo III del presente convenio colectivo y en el acta de cuadrantes acordada por ambas partes para regular esta materia. Dicho cuadrante y anexo estarán vigentes hasta que entre en vigor el nuevo sistema de trabajo.

El sistema de trabajo y descansos pasará a modificarse una vez se conozcan los pliegos objeto del nuevo concurso de explotación relativo a las instalaciones del Depósito Controlado de Pinto y la Estación de Transferencias de Leganés de la Mancomunidad del Sur, de tal forma que las ofertas que presenten las empresas que opten al concurso, contemplarán la jornada de los trabajadores de treinta y siete horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

La jornada pactada no afectará al rendimiento del trabajo, por lo que se mantendrá el nivel productivo existente, realizándose por tanto, igual trabajo.

La empresa programará los viajes de los conductores. Si se evidenciase que los conductores realizan con habitualidad la jornada programada más allá del horario ordinario o no los realicen, salvo que sea por incidentes derivados del trabajo y que sean cuestiones ajenas al trabajador, se reunirá la comisión mixta paritaria del presente convenio colectivo al objeto de revisar y modificar, si procede, los cuadrantes de este colectivo. Se respetarán en todo caso los descansos establecidos en el presente convenio.

La Jornada de los administrativos será de treinta y siete horas semanales distribuidas en cinco días a la semana de lunes a viernes.

Una vez los trabajadores contratados a jornada completa que actualmente prestan servicios en los centros de trabajo en los que aplica el presente convenio, pasen a descansar los sábados, domingos y festivos, lo dispuesto en los párrafos siguientes en relación al servicio de domingos y festivos, dejarán de ser de aplicación, teniendo carácter transitorio hasta que se produzca el inicio del nuevo servicio.

El personal disfrutará como día de descanso el domingo, salvo aquellos que presten sus servicios de lunes a domingo, librando según se establezca en cada cuadrante.

No obstante, el servicio de los domingos se efectuará con el siguiente personal:

VERTEDERO	PLANTA
2 Basculistas	8 Conductores
1 Peón	2 Ayudantes Compactación
3 Maquinistas	2 Basculistas
1 Mecánico	2 Peones

Durante la vigencia de este convenio, el servicio de los domingos se efectuará como máximo con el personal señalado en el cuadro anterior.

El número especificado de servicios de los domingos, si la situación específica lo requiriese, podrá ser modificado previo acuerdo de la comisión mixta paritaria.

El trabajo de los domingos, cuando tenga la consideración de jornada extraordinaria, se compensará con un día de descanso de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, percibiéndose por cada domingo efectivamente trabajado las cantidades brutas siguientes:

Cantidad a percibir para todas las funciones profesionales: será la prevista en la tabla anexa del año correspondiente, más la nocturnidad para los trabajadores que realicen el servicio en el turno de noche.

A partir de la entrada en vigor del régimen de cuadrantes, la cantidad anual a percibir por estos trabajos en domingo se prorrateará en doce mensualidades (incluido en vacaciones), abonándose dividida al 50 por 100 en dos conceptos salariales:

“Plus cuadrante”: Se abonará por día efectivamente trabajado, computándose como tales todos los días laborables del trabajador excepto los domingos.

“Plus asistencia”: Se abonará al trabajador que no se ausente del trabajo en domingo que tenga asignado por cuadrante.

En caso de ausencia del trabajador, se le descontará a este el 50 por 100 del importe establecido por domingo en las tablas adjuntas. En este caso, la empresa podrá llamar al trabajador que, por cuadrante, le corresponda realizar la sustitución del ausente y le abonará el importe detráido al trabajador que se ha ausentado. Esta sustitución será en función de un turno rotativo no obligatorio. Asimismo, este trabajador tendrá derecho a un día de libranza cuyo disfrute será fijado de mutuo acuerdo. En el caso de que un trabajador no esté activo por cualquier circunstancia, será la empresa quien determine si se realiza ese servicio. Si la ausencia es por accidente de trabajo, la empresa complementará la incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de este plus. Si la ausencia es por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de este plus desde el día 31 hasta el 180 de la baja por incapacidad temporal. Si la ausencia fuese por fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, la empresa abonará el plus como si se tratara de tiempo efectivamente trabajado. En el resto ausencias al trabajo no estipulados en este artículo, no se abonará ni

complementará este plus.

Asimismo, se acuerda primar a los operarios de planta (basculista, peón y ayudante de compactación) de la Estación de Transferencia de Leganés que trabajen en domingo, con la cantidad adicional guardias prevista en las tablas salariales adjuntas por el incremento de trabajo que supone la entrada de residuos procedentes del término municipal de Leganés los domingos. Ambas partes pactan expresamente el carácter no consolidable de la cantidad señalada anteriormente, por lo que, en el momento que finalice la entrada de residuos procedentes de la citada localidad, la empresa dejará de abonar la cantidad mencionada. Tras la entrada en vigor del régimen de cuadrantes, para aquellos trabajadores cuya jornada se distribuya de lunes a domingo, la cantidad anual a percibir por estos trabajos se prorrateará en doce mensualidades, abonándose en un concepto denominado "plus adicional domingo". Al tratarse de un plus condicionado, no tendrá carácter consolidable, ni formará parte del complemento que el operario pudiera percibir a la hora de complementar el salario en los procesos de enfermedad o accidente laboral.

Desde el pasado día 15 de marzo de 2024 y sin carácter retroactivo queda establecido que el trabajador que por necesidades del servicio y realizando su jornada de trabajo según establece el cuadrante de su correspondiente función profesional, deba sustituir a otro trabajador de la misma función profesional y para ello tenga que realizar otro turno que no sea el que le corresponde, siempre que guarde un mínimo de doce horas de descanso, percibirá por cada día de suplencia la cantidad establecida en tabla anexa durante la vigencia de este convenio, más la nocturnidad si se realiza en el turno de noche.

Dos trabajadores del mismo colectivo y función profesional podrán intercambiarse la jornada de trabajo del domingo, previa comunicación a la empresa entregando el formulario correspondiente, con la firma de ambos trabajadores. El intercambio será posible siempre y cuando ninguno de los trabajadores tenga suspendido el contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, dos trabajadores de una misma función profesional, podrán intercambiarse las libranzas, siempre y cuando ambos trabajadores estén activos (no tengan el contrato suspendido por alguna de las causas del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores), conforme a la siguiente regulación:

Dicho intercambio podrá realizarse dentro de la rotación vigente (veintiocho días) o, como límite máximo, extenderse a la rotación inmediatamente posterior.

Se podrán solicitar un máximo de cinco cambios de libranza por trabajador y año. Se entenderá que los dos trabajadores que intercambien la libranza, agotarán ambos uno de los cinco cambios a los que tienen derecho.

La publicación del calendario de vacaciones dará lugar a que las libranzas intercambiadas entre dos trabajadores con anterioridad a la publicación del mencionado calendario quedarán anuladas si la libranza inicial de alguno de ellos fuese sustituida por su período de vacaciones.

En aquellos casos en que los días de libranza intercambiados coincidan con licencias previsibles o días de convenio previamente concedidos a alguno de los trabajadores solicitantes, será efectivo el cambio de libranza, perdiendo el trabajador su derecho a disfrutar posteriormente dichos días de convenio o licencia previsible.

Los trabajadores que cambien las libranzas, asumirán los compromisos de suplencias que tuviera la persona con la que cambian dichas libranzas.

En el resto de los casos se estará a lo dispuesto por los responsables de la empresa.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM la totalidad del personal afecto por este convenio colectivo, que en la fecha de la firma del presente convenio colectivo se encuentren prestando servicios a jornada completa, pasará a tener una jornada de lunes a viernes, siendo los sábados, domingos y festivos días de descanso a todos los efectos. Una vez se lleve a efecto lo anterior, se procederá a la contratación de personal a jornada parcial para realizar el servicio de sábado, domingo y festivo. Lo anterior únicamente será de aplicación para aquellos trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional de Operarios según lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector.

Una vez se establezca y ponga en marcha el nuevo sistema de trabajo y descansos, los importes actuales correspondientes al Plus Adicional Guardias Leganés, Parte Proporcional Festivo, Plus Cuadrante, Plus conservación ropa, Plus Domingo, Plus Festivo y Plus Asistencia desaparecerán del convenio colectivo.

Los trabajadores que viniesen percibiendo cantidades por los conceptos anteriores de forma habitual seguirán teniendo la misma retribución anual, de tal forma que dicha modificación en la jornada no suponga merma alguna en el salario. Los importes que en su caso correspondan a cada trabajador de forma individual se percibirán en un Plus Complementario Personal 1 y Plus Complemento Personal 2, según proceda, y por los importes reflejados en las Tabla salariales anexas.

Una vez se contrate la plantilla de fin de semana, los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, en proporción a la jornada efectivamente trabajada.

La jornada de estos trabajadores, a pesar de realizarse en sábados, domingos o festivos será ordinaria a todos los efectos, por lo que no generarán pluses o cantidades adicionales a este colectivo. La prestación laboral, desde la firma del contrato de trabajo, se efectuará todos los sábados, domingos y festivos del año.

Art. 8. Vacaciones. Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales y se disfrutarán de forma ininterrumpida salvo que por mutuo acuerdo entre las partes y en tanto en cuanto el servicio lo permita se disponga otra cosa y su disfrute será en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. El cambio de turno de vacaciones entre trabajadores de la misma función profesional se realizará por el período completo de las mismas, previa comunicación y autorización de la empresa.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en sábados, festivos, domingos, vísperas de festivos.

El reparto de los turnos de vacaciones se elaborará entre la empresa y la representación de los trabajadores, poniéndose en los tablones de anuncios de la empresa en todos los centros de trabajo, con, al menos, dos meses de antelación a la fecha del disfrute de las vacaciones anuales.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con la tabla salarial que figura en el Anexo, agregando a dichas cantidades treinta y un días de antigüedad sobre el salario base, más una mensualidad del plus cuadrante, del plus asistencia y del plus proporcional festivo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en

fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

De acuerdo con lo anterior será inexcusable la comunicación y acreditación de los días de hospitalización para que no se computen dichos días como de vacaciones y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador se pactará un nuevo período vacacional, con los días correspondientes a la duración de la hospitalización que no pudieron disfrutarse en el turno vacacional asignado.

Con independencia de lo anterior, se disfrutará de dieciséis días laborables de descanso al año, excepto para el personal administrativo. Para el disfrute de estos días, no podrán coincidir en un mismo día más de un 20 por 100 de los trabajadores de igual función profesional en esta situación y deberán solicitarse por escrito con al menos siete días de antelación a la fecha de su disfrute, excepto las solicitudes para disfrutar días de convenio durante la primera quincena de cada año, que se podrán efectuar desde el día 1 de diciembre del año anterior. Para todas aquellas solicitudes efectuadas antes del 15 de enero que puedan ser coincidentes, el orden para la concesión de los días de Asuntos propios quedará establecido por sorteo que se realizará según acta de fecha 3 de febrero de 2022. Para el resto de solicitudes coincidentes la concesión y disfrute de los días de Asuntos propios se disfrutarán de forma rotativa. Las solicitudes efectuadas con menos de siete días de antelación podrán ser autorizadas por la empresa a su criterio. No obstante, con el fin de garantizar la correcta prestación del servicio, habrá de respetarse en todo caso las restricciones que se establezcan con objeto de la implantación de los nuevos cuadrantes. Con el fin de solventar los problemas que puedan surgir por el disfrute de estos días de descanso, se efectuará un seguimiento en el seno de la comisión mixta paritaria.

Las solicitudes de disfrute de días de Asunto propios se podrán anular por el trabajador solicitante, excepto las efectuadas con más de dos meses de antelación al día de disfrute, en este caso, únicamente se podrán anular cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: causar baja, vacaciones o por alguna de las circunstancias descritas en el artículo 13 del Convenio colectivo. Los trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo disfruten de los 16 días laborales de descanso al año, pasarán a disfrutar únicamente 8 una vez que su jornada se distribuya de lunes a viernes, y en todo caso a partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM. Estos 8 días de libre disposición serán igualmente de aplicación para las nuevas contrataciones a jornada completa que tengan ese mismo sistema de trabajo y descanso. Los trabajadores contratados para el servicio de sábado, domingo y festivos, tendrán los días de libre disposición que correspondan en proporción a la jornada anual realizada.

El personal administrativo disfrutará de un total de cuatro días laborables de descanso al año.

Estos días se abonarán como realmente trabajados y no podrán disfrutarse el 26 de diciembre, 2 de enero, ni el 7 de enero.

En tanto en cuanto se disponga de estos días para su disfrute no se podrá cambiar el turno de trabajo entre los trabajadores. Se podrá cambiar el turno entero de trabajo siempre que haya acuerdo entre los trabajadores y conocimiento del comité de empresa, previa comunicación al encargado del centro de trabajo.

La empresa facilitará al comité de empresa las solicitudes de los días de convenio que hayan hecho los trabajadores y este publicará en el tablón de anuncios dichas solicitudes.

Art. 9. Excedencia. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por otro lado, todo trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá acogerse a la excedencia voluntaria con derecho de reingreso en los términos previstos en el presente artículo, por un período máximo de cinco años y mínimo de uno.

No obstante, para aquellos trabajadores que soliciten una excedencia voluntaria por un período de duración no inferior a cuatro meses y no superior a un año, conservarán el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa

Todo trabajador que no haya agotado el período máximo de excedencia de cinco años, podrá prorrogar en períodos de un año dicha excedencia, siempre que lo comunique a la empresa con un mínimo de dos meses de antelación.

Cuando el trabajador desee incorporarse a la empresa una vez agotado el período de excedencia solicitado, deberá preavisar por escrito con al menos dos meses de antelación su voluntad de incorporarse al trabajo.

En caso contrario sólo conservará el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiese o se produjese en la empresa

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de dieciocho meses de servicio efectivo en la empresa.

Art. 10. Conciliación de la vida laboral y familiar.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores que resulte de aplicación en cada momento.

Art. 11. Medidas contra la violencia de género. La empresa facilitará al trabajador/a víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el cambio de su turno de trabajo dentro de las posibilidades de la empresa y previo acuerdo con el trabajador/a.

Igualmente, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho:

A la reducción de su jornada de trabajo hasta un máximo del 50 por 100 con disminución proporcional del salario.

A un período de excedencia de duración no superior a dieciocho meses, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. Tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure la excedencia.

A la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social. La duración de este período de suspensión será la establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta disposición se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley al efecto.

Art. 12. Accidentes de Tráfico. En el supuesto de que a un trabajador realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que se le haya encomendado, le fuere retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, similar al cargo realizado anteriormente, conservando su retribución durante este tiempo, siempre y cuando el accidente no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o embriaguez.

Si la retirada del permiso de conducir se produce al ir o regresar del trabajo con vehículo particular, la empresa se compromete a garantizarle el puesto de trabajo y la retribución durante todo el tiempo de la retirada del permiso de conducir, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

En el supuesto de que como consecuencia de lo determinado en los párrafos anteriores, el trabajador tuviera que someterse a un curso de reciclaje para obtener de nuevo el permiso de circulación, la empresa se hará cargo de los costes que esto represente, cuando, al menos, una de las sanciones sea como consecuencia de las labores relacionadas con el trabajo, siempre que no medie imprudencia temeraria o embriaguez del conductor.

La empresa se compromete a hacerse cargo, bien directamente o a través de la compañía de seguros de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia empresa, de que puedan ser responsables los conductores de esta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dicho accidente no se deba a imprudencia constitutiva de delito o embriaguez del propio conductor.

Art. 13. Licencias o permisos retribuidos. El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de licencias retribuidas, previo aviso y justificación, por alguno de los motivos y por tiempo siguiente:

Licencia por matrimonio, dieciséis días.

Un día por casamiento de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre o madre. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de tres días.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3 bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto (superior a 100 km), el plazo se ampliará en dos días.

Un día por muerte o enfermedad grave de parientes hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 100 kilómetros en un único sentido (solo ida) a computar desde el centro de trabajo, el plazo será de tres días.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal siempre que no se trate de un cargo público o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas en cuyo caso podrá la empresa pasarle a la situación de excedencia forzosa.

Por traslado del domicilio habitual, dos días.

Renovar carné de conducir, las horas necesarias.

En caso de intervención quirúrgica del productor o hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, que no requiera baja por incapacidad temporal u hospitalización, el día del efecto, siempre y cuando el hecho coincida con su jornada de trabajo.

Tres horas de permiso retribuido para la asistencia al médico especialista de los servicios públicos de salud. El trabajador tendrá la obligación de justificar fehacientemente la hora de la cita, obligándose asimismo a acudir a trabajar el tiempo que exceda del absolutamente indispensable para la asistencia al médico especialista.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las licencias anteriores pervivirán mientras exista el hecho causante al que están vinculadas y con los límites máximos indicados para cada uno de los permisos.

Tendrá la misma consideración que cónyuge, la persona que conviva de manera estable con el trabajador y así lo haya acreditado ante la empresa.

Asimismo señalar que el nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Art. 14. Incapacidad temporal.

1. Para el trabajador que cause baja como consecuencia de una incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se le abonará hasta el 100 por 100 de su salario real desde el primer día de la baja, como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará hasta el 100 por 100 de su salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador como complemento de las prestaciones de la Seguridad Social.

La empresa abonará a los trabajadores afectados por el presente convenio hasta el 100 por 100 de su salario real, a partir del primer día de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

Art. 15. Incapacidad permanente.

1. Al trabajador que se le declare una incapacidad permanente parcial que le impidiera seguir realizando el trabajo de su función profesional con aptitud suficiente, la empresa le acoplará a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole en su caso una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo con anterioridad a dicho cambio, que permanecerá hasta que, por sucesivos acuerdos o convenios, sea alcanzado por la retribución de la nueva función profesional asignada.

2. Si el grado de invalidez declarado fuera el de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, derivada de accidente laboral, la empresa acoplará al trabajador con capacidad disminuida a un nuevo puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas, asignándole, en su caso, una nueva clasificación profesional y manteniéndole el salario que venía percibiendo, con las mismas limitaciones establecidas en el número anterior.

Si dicho cambio no pudiera realizarse por falta de vacante y el trabajador tuviera más de un año de antigüedad en la empresa, este percibirá las siguientes cantidades en función de la edad que tuviera en el momento de la declaración de invalidez:

Igual o mayor que 55 años: 7.971,86 euros.

De 50 a 54 años: 10.602,22 euros.

De 45 a 49 años: 21.258,28 euros.

De 40 a 44 años: 31.887,75 euros.

De 35 a 39 años: 39.922,22 euros.

De 34 o menos años: 42.516,55 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Para cubrir estas prestaciones, la empresa podrá contratar con una compañía de seguros la cobertura de este riesgo.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 16. Condiciones económicas

El salario bruto para los años 2024 – 2029 será el que se especifica en las tablas salariales anexas.

Art. 17. Complementos salariales y extrasalariales. Se establecen como complementos salariales los siguientes:

Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad.

Plus de productividad.

Incentivo.

Plus cuadrante.

Plus asistencia

Plus adicional domingo.

Plus nocturno.

Plus absentismo

Todo ello según consta en la Tabla Salarial anexa para cada función profesional. Asimismo, se establece un plus de transporte y distancia de naturaleza extrasalarial, que tiene el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores para acudir al centro de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer, y que figura en las Tabla Salarial para cada función profesional.

Todos estos complementos se abonarán por día laborable. Tendrán consideración de laborables, a estos efectos, todos los días del año excepto domingos, festivos y vacaciones (doscientos setenta y un días laborables anuales).

Se establece un plus conservación y mantenimiento de ropa y que figura en la tabla salarial para cada función profesional. Su importe anual equivale al importe de un día festivo establecido en las tablas salariales. Se abonará prorrateado en once mensualidades.

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.00 y las 6.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día trabajado, consistente en un 25 por 100 sobre el salario base. El personal fijo de noche percibirá este plus por día laborable, teniendo la consideración de laborables, a estos efectos, todos los días del año. El personal con régimen de turnos percibirá este plus de la misma forma, pero únicamente durante los turnos nocturnos trabajados.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM y siguiendo en la línea de lo dispuesto en el artículo 7 del presente convenio colectivo, una vez se establezca y ponga en marcha el nuevo sistema de trabajo y descansos, los importes actuales correspondientes al Plus Adicional Guardias Leganés, Parte Proporcional Festivo, Plus Cuadrante, Plus conservación ropa, Plus Domingo, Plus Festivo y Plus Asistencia desaparecerán del convenio colectivo.

Plus Complemento Personal 1: se establece un plus de complemento de puesto de trabajo cuyo importe será la suma de los conceptos extraordinarios correspondiente a la parte proporcional festivo, y Plus conservación ropa.

Plus Complemento Personal 2: se establece un plus de complemento de puesto de trabajo cuyo importe será la suma de los conceptos extraordinarios correspondiente a la prorrata Plus Cuadrante, Plus Domingo, Plus Festivo, Plus Asistencia y Plus Adicional Guardias Leganés,

Plus Absentismo: Se genera el derecho para todos los trabajadores afectados por el presente convenio de percibir un plus absentismo. El importe de este plus es el que se especifica en la Tabla Salarial Anexa para el personal a jornada completa anual. Para los trabajadores fijos o fijos de contrata contratados a tiempo parcial, la cuantía de este plus será proporcional a la jornada realizada.

El devengo del mencionado plus es anual y se abonará en la nómina del mes de febrero de año siguiente al de su devengo.

Para tener derecho a este plus los trabajadores deberán acudir a su puesto de trabajo y llevar a cabo la prestación de servicios encomendada durante todos los días del año, no permitiéndose, a los efectos del cobro del mismo, más ausencias que las surgidas por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, las licencias retribuidas previstas en el art. 13 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el crédito horario sindical y hasta la segunda baja por contingencias comunes.

Las cantidades no abonadas se acumularán en una bolsa de asistencia, que serán repartidas equitativamente al final de cada año entre aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna ausencia surgida por el disfrute de los días de vacaciones, los días de asuntos propios, los días 25 de diciembre y 1 de enero (festivos), las licencias retribuidas previstas en el art. 13 del este Convenio, las bajas por maternidad, las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional y el crédito horario sindical.

Art. 18. Percepciones de vencimiento superior al mes. Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas de Verano, Navidad y Beneficios, que se retribuirán conforme a la tabla salarial anexa agregando a dichas cantidades treinta días de antigüedad sobre el salario base a cada una de las pagas.

Fechas de abono: La paga extraordinaria de verano se hará efectiva el día 5 de julio y la paga extraordinaria de Navidad se hará efectiva el día 15 de diciembre. La paga de Beneficios se hará efectiva el día 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Período de devengo: El devengo de la paga de verano y Navidad se computará semestralmente y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las sextas partes correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados. Así la paga de verano se devengará del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre, mientras la paga de beneficios se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

Art. 19. Festivos Todos los trabajadores, excepto administrativos, prestarán sus servicios en los festivos, sin descanso compensatorio y será retribuido en la cantidad que figura en el Anexo del presente convenio con independencia de la función profesional.

Se considerarán como días festivos los acordados en la legislación vigente conforme al calendario laboral publicado en el “Boletín Oficial del Estado” para las fiestas nacionales, así como las publicadas en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, referidas a la Ciudad de Madrid, y el 3 de noviembre, San Martín de Porres.

No obstante lo establecido en el párrafo primero de este artículo, el servicio no se prestará los días 25 de diciembre, 1 de enero (turnos de mañana y tarde) ni las noches del 24 al 25 de diciembre, ni del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de noche). No obstante, cuando por cuadrante alguno de los días señalados (25 de diciembre o 1 de enero) coincida con día de libranza del trabajador, se fijará una nueva fecha para su disfrute de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

El trabajo en los días festivos se retribuirá prorrateado, en lugar de pagarse por cada festivo trabajado. De esta forma, el importe anual, correspondiente a 14 festivos, calculado según la cantidad que figura para los festivos en el anexo del presente convenio, se prorrateará mensualmente, abonándose en doce mensualidades iguales en un concepto denominado “parte proporcional festivos”. De los 14 festivos que se abonan, se trabajarán 13 de ellos, siempre y cuando no pertenezca librar por cuadrante o se disfruten como días de convenio.

En caso de ausencia injustificada en día festivo, se descontará al trabajador, por cada día festivo de ausencia, la cantidad resultante de multiplicar el precio que figura en el Anexo para un día festivo por 1,075:

— Descuento ausencia injustificada festivo=precio día festivo *1,075.

Para el personal administrativo se acuerda que no trabajarán dichos días aunque sí serán retribuidos en la cantidad que figura en el Anexo del presente convenio con independencia de la función profesional.

En contraprestación, no disfrutarán de trece de los días de descanso que figuran en el artículo 8 del presente convenio.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, el personal que trabaje los domingos cobrará la retribución del domingo y del festivo, y el resto del personal cobrará el festivo.

A partir del inicio de forma efectiva del servicio derivado de licitación pública o privada cuyo inicio de expediente de contratación se produzca desde el día siguiente de la publicación del presente convenio en el BOCAM el servicio de Festivos se realizará con personal contratado a tal fin, siendo su retribución la que proporcionalmente corresponda, teniendo la consideración de jornada ordinaria a todos los efectos.

Art. 20. Día de Pago. El día de pago será el último día hábil de cada mes, o el anterior si este fuese sábado o víspera de festivo.

Art. 21. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5 por 100 y posteriores quinquenios del 7 por 100 sobre el salario base, que se devengarán a partir del mes siguiente en que se cumplan.

Art. 22. Vacantes. La empresa cubrirá con personal interino, en el plazo de diez días y siempre y cuando las necesidades del servicio lo requiera, las vacantes que se produzcan como consecuencia de incapacidad temporal o accidente laboral, y mientras dure esa situación. Asimismo cubrirá las vacantes que se produzcan por excedencia de un trabajador desde el primer día, con personal interino, y mientras dure esta.

Con independencia de lo anterior cuando se produzcan vacantes por causa de muerte, jubilación, traslado o se creen nuevas plazas por necesidades del servicio, la empresa facilitará la opción a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Durante la vigencia de este convenio, cuando por necesidades del servicio se requiera cubrir éstas vacantes facilitará la opción de ocuparlas a todo el personal que tenga en el momento de producirse la vacante o plaza de nueva creación una antigüedad mínima de un año en la contrata.

Las pruebas de provisión de vacantes serán:

De conocimientos teórico-profesionales.

De conocimientos prácticos-profesionales.

De méritos profesionales (antigüedad).

Para que se proceda a la valoración de dichas pruebas será necesario haber aprobado antes tanto la parte de conocimientos teórico-profesionales como la parte de conocimientos prácticos-profesionales.

Los conocimientos teóricos-profesionales tendrán un valor máximo de 25 puntos en la calificación total.

Los conocimientos prácticos-profesionales tendrán un valor máximo de 50 puntos en la calificación total.

La antigüedad tendrá un valor máximo de 25 puntos en la calificación total. La antigüedad computará a un valor de 0,5 puntos por cada año de antigüedad en la contrata hasta el máximo de 25 puntos.

Las plazas de encargado serán de libre designación por parte de la empresa.

En todos los casos la convocatoria será publicada durante quince días consecutivos en todos los centros, no pudiendo exceder el plazo de cobertura de la vacante de tres meses.

Quince días antes del examen práctico la empresa informará al comité sobre la prueba a realizar y los vehículos a utilizar.

Capítulo IV**Mejoras sociales**

Art. 23. Seguro colectivo. En caso de accidente laboral o enfermedad como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, gran invalidez o incapacidad laboral permanente absoluta, el trabajador o sus beneficiarios percibirá en concepto de indemnización la cantidad de 23.384,58 euros, independientemente de las prestaciones que por este motivo le correspondan. A estos efectos la empresa se obliga a suscribir el correspondiente seguro de los trabajadores, tomando efecto el seguro el día séptimo siguiente a la firma del convenio.

Esta cantidad permanecerá invariable durante la vigencia del convenio.

Art. 24. Prendas de trabajo. Dichas prendas de trabajo serán las que se detallan en el Anexo I.

Las fechas de entrega de la ropa serán:

Ropa de verano: Primera quincena de mayo.

Ropa de invierno: Primera quincena de septiembre.

Art. 25. Anticipos quincenales. A petición expresa del trabajador, este tendrá derecho a un anticipo quincenal a cuenta del trabajo realizado en la mensualidad que se solicite, en una cuantía máxima de 480 euros. Este anticipo se abonará por el sistema de pago habitual de nómina y deberá solicitarse antes del día 3 de cada mes.

Art. 26. Anticipos reintegrables. El personal fijo con más de seis meses de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable de 1.500 euros, como máximo.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año máximo, quedando a criterio de la empresa y los representantes de los trabajadores, la procedencia o no de la concesión de los préstamos, y gozando siempre de prioridad en la concesión aquellos trabajadores que no hubieran utilizado este derecho con anterioridad.

Estos anticipos tendrán como finalidad ayudar a los trabajadores en supuestos de gastos de carácter imprevisto y extraordinario, tales como pagos de viviendas y accidentes relacionados con ella por incendios, hundimientos, etcétera, muerte o enfermedad grave del trabajador o descendientes.

La empresa pondrá a su disposición para anticipos un fondo de 15.000 euros.

Art. 27. Jubilación anticipada Los/as trabajadores/as que se jubilen voluntariamente con anticipación al cumplimiento de su edad legal de jubilación, establecida en el artículo 208 y en la disposición transitoria décima de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), recibirán por parte de la empresa concesionaria, siempre y cuando tengan, al menos, diez años de antigüedad, las siguientes cantidades por cada año de servicio prestado en la empresa hasta el momento de la jubilación anticipada:

Si el trabajador se jubila cuatro o más años antes: 355,87 euros.

Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a cuatro e igual o superior a tres años: 242,00 euros.

Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a tres e igual o superior a dos años: 145,20 euros.

Si el trabajador se jubila con una antelación inferior a dos e igual o superior a un año: 96,81 euros.

Estas cantidades permanecerán invariables durante la vigencia del convenio.

Los trabajadores que se jubilen parcialmente no tendrán derecho a la percepción de las cantidades establecidas en el presente artículo.

Art. 28. Jubilación Parcial. Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia.

Art. 29. Fondo Social. A partir de la firma del presente convenio, la empresa abonará el 75 por 100 hasta un máximo de 200,00 euros, del costo de las gafas que se rompan como consecuencia de la realización del trabajo, siempre que estas hayan sido prescritas por facultativos.

Capítulo V

Salud laboral

Art. 30. Revisión médica. Se realizará por parte de un servicio médico de empresa una revisión médica anual en horas de trabajo, de carácter voluntario para los trabajadores, a salvo de lo dispuesto en el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, art. 196 y ss de la LGSS, y/o demás normas legales concordantes, que constará de una serie de pruebas, incluyendo análisis. En el reconocimiento médico periódico anual se realizarán las siguientes pruebas:

Análisis de sangre y orina.

Control de vista y oído.

Capacidad pulmonar.

Pesaje.

Tallaje.

Reconocimiento general por el médico.

Electrocardiograma (mayores de cuarenta y cinco años o trabajadores con disfunción arterial).

Radiografías (en aquellos casos en que el médico lo considere oportuno).

El resultado de este reconocimiento se entregará al interesado garantizando su confidencialidad.

La empresa realizará un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de nuevo ingreso.

En septiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario, cuya vacunación se efectuará en horas de trabajo. En todo caso, el resultado de la revisión médica se entregará a cada trabajador.

Art. 31. Medios de protección. Las empresas quedan obligadas a adoptar, en todas las fase de su actividad, las medidas de seguridad necesarias con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los equipos de protección individual de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, de Equipos de Protección Individual. Por su parte, los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección pueden ser individuales o colectivos, estos serán revisados y consensuados con la representación social y con los Comités de Seguridad y Salud de centro y empresa, igualmente, quedaran perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de la Evaluación de Riesgos Laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los/as delegados/as de prevención para comprobar entre otras la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

Art. 32. Formación e información. La empresa queda obligada, a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos, se informará así mismo, a los Delegados de Prevención o en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: La empresa estará obligada a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias de su servicio, haciendo especial énfasis a la relacionada con las conclusiones obtenidas en la evaluación de riesgos laborales.

Ambas partes acuerdan la realización de asambleas informativas para el personal afectado, según los acuerdos que se obtengan por los Delegados de Personal y la empresa, publicándose posteriormente en los tabloneros de anuncios los resultados correspondientes, así como las conclusiones alcanzadas en dichas reuniones.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores/as afectados/as, en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

Dicha formación se aprobará previamente por los Delegados de Prevención y la empresa, abordándose los estamentos que realicen esta formación, impartándose siempre en horas de trabajo y recayendo los costes en la empresa.

Dentro del cumplimiento del presente apartado, será necesaria la presencia de los Delegados/as de Prevención.

La empresa garantizará la formación teórica y práctica en materia preventiva para los trabajadores/as afectados por la introducción de nuevas tecnologías o fomento de la promoción interna.

Asimismo, en caso de incorporar nuevos equipos o maquinaria que requieran una formación adicional, la empresa se compromete a formar a los trabajadores para el correcto uso de los mismos.

Art. 33. Maternidad. A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa deberá evaluar, los puestos de trabajo exentos de riesgos, y aquellos que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Si dicho cambio de puesto no fuese técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de Los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible a su estado.

Estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Art. 34. Comité de seguridad y salud. Según los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, donde se regula la constitución y las competencias y facultades del comité de seguridad y salud respectivamente, se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, siendo vinculantes los acuerdos ente las partes donde se constituyen comités de seguridad y salud en centros o empresas de menos de 50 trabajadores.

Art. 35. Riesgos laborales. Será de aplicación todo lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, "Boletín Oficial del Estado" número 269, publicado el 10 de noviembre de 1995.

Capítulo VI

Garantías sindicales

Art. 36. Censos. La empresa confeccionará y entregará al Comité de empresa anualmente, en cada centro de trabajo, un censo de trabajadores con el contenido que se indica:

Todos los trabajadores del centro en orden alfabético por apellidos con la fecha de ingreso en la empresa, antigüedad, función profesional, tipo de contrato

Art. 37. Garantías sindicales. Los trabajadores tienen derecho a celebrar asambleas fuera del horario de trabajo, en el propio centro de trabajo, requiriéndose notificación previa a la empresa, con veinticuatro horas de anticipación. En casos excepcionales, la dirección de la empresa, previa petición de la representación de los trabajadores, podrá autorizar que se realicen en horas de trabajo.

Art. 38. Disponibilidad del tiempo de trabajo. Cada miembro del comité de empresa dispondrá de tres jornadas completas mensuales, distribuidas para actividades sindicales. Estas horas serán contabilizadas en los siguientes temas:

Consultas a organismos oficiales.

Consulta y asesoramiento sindical.

Reuniones sindicales a nivel del centro o centrales sindicales y, en general, de todas las actividades de interés laboral y sindical y fuera de la empresa.

Las horas sindicales se acumularán en una bolsa trimestral de forma que podrán disfrutarse entre los miembros del comité de empresa, sin rebasar el máximo total, con las siguientes condiciones:

Cada miembro del comité de empresa podrá disfrutar, como máximo, de cuatro jornadas laborables mensuales.

Para sobrepasar este límite será necesaria la autorización de la empresa.

Las horas de reunión con la empresa, a petición de esta y sobre negociación y deliberación del convenio y de otras materias, serán a cargo de la empresa.

Los miembros del comité de empresa, habrán de contar con un tablón de anuncios diferenciado del centro que utilice la empresa, en todos los centros de trabajo.

Art. 39. Sanciones. Las sanciones por faltas muy graves serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y las sanciones por faltas graves se comunicarán con una antelación razonable.

Art. 40. Traslados. Los traslados por tiempos prolongados se darán siempre que exista conformidad entre el trabajador y la empresa, siempre con conocimiento del comité de empresa. Las prestaciones no tendrán concepto de traslado y no supondrán perjuicio alguno en las condiciones económicas y de trabajo del trabajador.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

2024: Se acuerda un incremento salarial del 2%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2024.

2025: Se acuerda un incremento salarial del 2,5%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2025.

2026: Se acuerda un incremento salarial del 3%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2026.

2027: Se acuerda un incremento salarial del 3%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2027.

2028: Se acuerda un incremento salarial del 3,5%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2028.

2029: Se acuerda un incremento salarial del 4%. Dicho incremento será efectivo desde el día 1 de enero de 2029.

Se pacta una revisión salarial por la diferencia, siempre que sea positiva, entre el sumatorio de los incrementos salariales pactados correspondientes a los años 2027, 2028 y 2029 (10,5%) y el sumatorio de los IPC'S reales definitivos de los años 2027, 2028 y 2029, que será de aplicación desde el día 1 de enero de 2030, abonándose en caso de existir atrasos en el primer trimestre de dicho año.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un Premio de Jubilación a aquellos trabajadores que durante la vigencia del convenio colectivo pasen a situación de jubilación total (incluida la Jubilación total Anticipada), que no vayan a disfrutar de las mejoras establecidas en el convenio colectivo, consistente en una única paga de 2.500€ que será abonada junto con la liquidación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente convenio respecto a otras normas anteriores o futuras, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento, sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Para lo no pactado en el presente convenio colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza de Alcantarillado, y en normas de general aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las tarjetas de tacógrafo que estén caducadas o deterioradas por el uso, serán abonadas por la empresa, siempre previa entrega de la tarjeta caducada o deteriorada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En el redactado del presente convenio colectivo se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado extensa y compleja.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA

En materia de igualdad se acuerda someterse al pacto suscrito el día 28 de enero de 2022 entre el grupo FCC MEDIO AMBIENTE, UGT Y CCOO, cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

ANEXO I
VESTUARIO INVIERNO

CATEGORIA	POLO (2)	PANTALON (2)	FORRO (2)	CAZADORA PILOT ANORAK 3/4	BOTAS SEGURIDAD	BUZOS TERMICOS (2)	TRAJES DE AGUA	BOTAS DE AGUA	TOALLAS (2)	JABON (3)	GORRA OREJERA
CONDUCTORES	X	X	X	X	X				X	X	X
MAQUINISTAS	X	X	X	X	X				X	X	X
AYUDANTES COMPACTACION	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
OPERADORES	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
PEONES	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
BASCULISTAS	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
OPERARIO LIXIVIADOS	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
MECANICOS	X	X	X	X	X	X			X	X	X
ENCARGADOS				X							

VESTUARIO VERANO

CATEGORIA	POLO (2)	PANTALON (2)	CAZADORA VERANO	BOTAS SEGURIDAD	BUZOS ITALIANO (2)	TOALLAS (2)	JABON (3)	GORRA OREJERA
CONDUCTORES	X	X	X	X		X	X	X
MAQUINISTAS	X	X	X	X		X	X	X
AYUDANTES COMPACTACION	X	X		X		X	X	X
OPERADORES	X	X		X		X	X	X
PEONES	X	X		X		X	X	X
BASCULISTAS	X	X		X		X	X	X
OPERARIO LIXIVIADOS	X	X		X	X	X	X	X
MECANICOS	X	X	X	X	X	X	X	X
ENCARGADOS			X					

TABLA SALARIAL AÑO 2024 DEFINITIVA V.S.C. Y E.T. LEGANÉS																			
	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERNAV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONS RODA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROF FEST	PLUS NOCTURNO 2500%	PLUS TARDE-NOC. 1000%	BIENO €/DIA 500%	QUINQUEMO €/DIA 700%	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
	33,94	16,44	11,36	13,33	6,78	2.180,30	1.142,72	2.669,68	82,95	119,91	119,91	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	25,34	37.837,49
OFICIAL 1º (G OPERARIOS)	33,94	16,44	11,36	13,33	6,78	2.180,30	1.142,72	2.669,68	82,95	119,91	119,91	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	25,34	37.837,49
	33,94	16,44	11,36	13,33	6,78	2.180,30	1.142,72	2.669,68	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	25,34	34.959,65
CONDUCTOR LEGANÉS	33,94	16,44	11,36	13,33	6,78	2.180,30	1.142,72	2.669,68	82,95	201,95	201,95	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	25,34	39.806,45
	33,94	16,44	11,36	13,33	6,78	2.180,30	1.142,72	2.669,68	82,95	109,92	109,92	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	25,34	37.597,73
OFICIAL 2º (G OPERARIOS)	33,94	7,59	11,36	13,33	6,78	1.867,97	943,88	2.329,23	82,95	119,91	119,91	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	22,44	34.275,19
	33,94	7,59	11,36	13,33	6,78	1.867,97	943,88	2.329,23	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	22,44	31.397,35
AYUDANTE COMPA (G OPERARIOS)	31,77	18,75	0,00	13,33	6,34	1.867,96	931,01	2.324,67	82,95	159,89	159,89	196,02	141,33	7,95	3,17	1,59	2,22	20,79	36.671,28
	31,02	10,12	0,00	13,33	6,20	1.610,91	824,55	2.041,50	82,95	191,86	191,86	0,00	141,33	7,75	3,10	1,55	2,17	17,84	31.555,42
PEONASCULISTA (G OPERARIOS)	31,02	10,12	0,00	13,33	6,20	1.610,91	824,55	2.041,50	82,95	119,91	119,91	0,00	141,33	7,75	3,10	1,55	2,17	17,84	29.828,62
	31,02	10,12	0,00	13,33	6,20	1.610,91	824,55	2.041,50	82,95	159,89	159,89	196,02	141,33	7,75	3,10	1,55	2,17	17,84	33.140,38
	31,02	10,12	0,00	13,33	6,20	1.610,91	824,55	2.041,50	82,95	159,89	159,89	196,02	141,33	7,75	3,10	1,55	2,17	17,84	33.140,38
ADMINISTRA. OFC. 1º (G ADIVOS)	31,02	21,21	13,83	13,33	0,00	2.484,50	1.445,18	2.956,67	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	0,00	3,10	1,55	2,17	17,84	35.306,88
	31,02	18,69	11,36	13,33	0,00	2.073,83	1.172,08	2.531,71	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	0,00	3,10	1,55	2,17	17,84	32.435,19
ADMINISTRA. OFC. 2º (G ADIVOS)	31,02	10,14	8,91	13,33	0,00	1.610,91	937,65	2.045,77	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	0,00	3,10	1,55	2,17	17,84	27.807,98
ADMINISTRADORA (G ADIVOS)	33,94	30,37	0,00	13,33	6,78	2.180,30	1.143,62	2.672,99	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	8,48	3,40	1,69	2,38	0,00	35.660,33
CAPATAZ G MANDOS INTERIEDES)	34,91	32,23	0,00	13,33	6,98	2.298,67	1.236,57	2.802,21	82,95	0,00	0,00	0,00	141,33	8,73	3,49	1,74	2,45	0,00	37.000,48

FESTIVOS	120,97
DOMINGOS	239,82
SUPLENCIA	4,01
ADIC GUARD	147,02
ASISTENMO	147,33

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2.025 DEFINITIVA V.S.C. Y E.T. LEGANÉS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	PLUS INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERNIV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONS ROPA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROPFEST	PLUS NOCTURNO 25,00%	PLUS TARDE-NOC. 10,00%	BIENIO C/PA 5,00%	QUINGUENIO 60DA 7,00%	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
MAQUINISTA PINTO	34,79	16,85	11,64	13,66	6,95	2.234,81	1.171,29	2.736,42	85,02	122,91	122,91	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	25,97	38.781,81
MECÁNICO PINTO	34,79	16,85	11,64	13,66	6,95	2.234,81	1.171,29	2.736,42	85,02	122,91	122,91	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	25,97	38.781,81
CONDUCTOR PINTO	34,79	16,85	11,64	13,66	6,95	2.234,81	1.171,29	2.736,42	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	25,97	35.831,97
CONDUCTOR LEGANÉS	34,79	16,85	11,64	13,66	6,95	2.234,81	1.171,29	2.736,42	85,02	207,00	207,00	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	25,97	40.799,97
MECÁNICO LEGANÉS	34,79	16,85	11,64	13,66	6,95	2.234,81	1.171,29	2.736,42	85,02	112,67	112,67	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	25,97	38.536,05
MECÁNICO PINTO	34,79	7,78	11,64	13,66	6,95	1.914,67	967,48	2.387,46	85,02	122,91	122,91	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	23,00	35.130,79
PERSONAL LIXIVIADOS	34,79	7,78	11,64	13,66	6,95	1.914,67	967,48	2.387,46	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	23,00	32.180,95
AYUDANTE COMPA. (G OPERARIOS)	32,56	19,22	0,00	13,66	6,50	1.914,66	954,29	2.382,79	85,02	163,89	163,89	200,92	144,86	8,15	3,25	1,63	2,22	21,31	37.586,50
BASCULISTA PINTO	31,80	10,37	0,00	13,66	6,36	1.651,18	845,16	2.092,54	85,02	196,66	196,66	0,00	144,86	7,94	3,18	1,59	2,22	18,29	32.345,47
PEON PINTO	31,80	10,37	0,00	13,66	6,36	1.651,18	845,16	2.092,54	85,02	122,91	122,91	0,00	144,86	7,94	3,18	1,59	2,22	18,29	30.575,47
BASCULISTA LEGANÉS	31,80	10,37	0,00	13,66	6,36	1.651,18	845,16	2.092,54	85,02	163,89	163,89	200,92	144,86	7,94	3,18	1,59	2,22	18,29	33.970,03
PEON LEGANÉS	31,80	10,37	0,00	13,66	6,36	1.651,18	845,16	2.092,54	85,02	163,89	163,89	200,92	144,86	7,94	3,18	1,59	2,22	18,29	33.970,03
ADMINISTRA. OFC. 1º (G/INVS)	31,80	21,74	14,78	13,66	0,00	2.546,61	1.481,31	3.030,59	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	0,00	3,18	1,59	2,22	18,29	36.191,18
ADMINISTRA. OFC. 2º (G/INVS)	31,80	19,16	11,64	13,66	0,00	2.125,68	1.201,38	2.595,00	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	0,00	3,18	1,59	2,22	18,29	33.246,28
AUXILIAR ADMINISTR. (G ADIVCS)	31,80	10,39	9,13	13,66	0,00	1.651,18	967,09	2.096,91	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	0,00	3,18	1,59	2,22	18,29	28.502,02
CARPATAZ (G MANDOS INTERMEDIOS)	34,79	31,13	0,00	13,66	6,95	2.234,81	1.172,21	2.739,81	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	8,69	3,49	1,73	2,44	0,00	36.551,72
ENCARGADO (G MANDOS INTERMEDIOS)	35,78	33,04	0,00	13,66	7,15	2.356,14	1.266,46	2.872,27	85,02	0,00	0,00	0,00	144,86	8,95	3,58	1,78	2,51	0,00	37.923,56

ESTIVOS	123,99
DOMINGOS	245,82
SUPLENCIA	4,11
ADIC. GUARD	150,70
ASISTENCIO	151,01

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2.026 DEFINITIVA V.S.C. Y E.T. LEGANÉS																			
	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENSIO	PAGA VERNAV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONS RDPA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROP FEST	PLUS NOCTURNO	PLUS TARDE-NOC.	BIENO €/DIA	QUINQUENIO €/DIA	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
	35,63	17,36	11,99	14,07	7,16	2.301,85	1.206,43	2.816,51	87,57	126,60	126,60	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	267,5	39.946,02
OFICIAL 1º (G OPERARIOS)	35,63	17,36	11,99	14,07	7,16	2.301,85	1.206,43	2.816,51	87,57	126,60	126,60	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	267,5	39.946,02
	35,63	17,36	11,99	14,07	7,16	2.301,85	1.206,43	2.816,51	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	267,5	36.907,62
	35,63	17,36	11,99	14,07	7,16	2.301,85	1.206,43	2.816,51	87,57	213,21	213,21	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	267,5	42.024,66
	35,63	17,36	11,99	14,07	7,16	2.301,85	1.206,43	2.816,51	87,57	116,05	116,05	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	267,5	39.692,82
	35,63	8,01	11,99	14,07	7,16	1.972,11	996,50	2.459,08	87,57	126,60	126,60	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	23,69	36.183,33
	35,63	8,01	11,99	14,07	7,16	1.972,11	996,50	2.459,08	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	23,69	33.144,93
	33,54	19,80	0,00	14,07	6,70	1.972,10	982,92	2.454,27	87,57	168,81	168,81	206,95	149,21	8,39	3,35	1,68	2,35	21,95	38.717,64
	32,75	10,68	0,00	14,07	6,55	1.700,72	870,51	2.155,32	87,57	202,56	202,56	0,00	149,21	8,18	3,28	1,64	2,29	18,84	33.314,09
	32,75	10,68	0,00	14,07	6,55	1.700,72	870,51	2.155,32	87,57	126,60	126,60	0,00	149,21	8,18	3,28	1,64	2,29	18,84	31.491,05
	32,75	10,68	0,00	14,07	6,55	1.700,72	870,51	2.155,32	87,57	168,81	168,81	206,95	149,21	8,18	3,28	1,64	2,29	18,84	34.987,49
	32,75	10,68	0,00	14,07	6,55	1.700,72	870,51	2.155,32	87,57	168,81	168,81	206,95	149,21	8,18	3,28	1,64	2,29	18,84	34.987,49
	32,75	22,39	14,61	14,07	0,00	2.623,01	1.525,75	3.121,51	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	0,00	3,28	1,64	2,29	18,84	37.276,33
	32,75	19,73	11,99	14,07	0,00	2.189,45	1.237,42	2.672,85	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	0,00	3,28	1,64	2,29	18,84	34.241,34
	32,75	10,70	9,40	14,07	0,00	1.700,72	989,92	2.159,82	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	0,00	3,28	1,64	2,29	18,84	29.354,33
	35,83	32,06	0,00	14,07	7,16	2.301,85	1.207,38	2.822,00	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	8,95	3,59	1,78	2,51	0,00	37.646,47
	36,85	34,03	0,00	14,07	7,36	2.426,82	1.304,45	2.958,44	87,57	0,00	0,00	0,00	149,21	9,22	3,69	1,83	2,59	0,00	39.058,67

FESTIVOS	127,71
DOMINGOS	253,19
SUPLENCIA	4,23
ADIC. GUARD	155,22
ASISTENCIO	155,54

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2027 DEFINITIVA V.S.C. Y ET. LEGANÉS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERNAV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONIS RDPA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROF FEST	PLUS NOCTURNO 2600%	PLUS TARDE-NOC. 1000%	BIENO €/DIA 500%	QUINQUENIO €/DIA 700%	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
	36.90	17,88	12,35	14,49	7,37	2.370,91	1.242,62	2.903,07	90,20	130,40	130,40	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	27,55	41.140,89
OFICIAL 1º (G OPERARIOS)	36.90	17,88	12,35	14,49	7,37	2.370,91	1.242,62	2.903,07	90,20	130,40	130,40	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	27,55	41.140,89
	36.90	17,88	12,35	14,49	7,37	2.370,91	1.242,62	2.903,07	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	27,55	38.011,29
	36.90	17,88	12,35	14,49	7,37	2.370,91	1.242,62	2.903,07	90,20	219,61	219,61	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	27,55	43.281,93
	36.90	17,88	12,35	14,49	7,37	2.370,91	1.242,62	2.903,07	90,20	119,53	119,53	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	27,55	40.880,01
	36.90	8,25	12,35	14,49	7,37	2.031,27	1.026,40	2.532,85	90,20	130,40	130,40	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	24,40	37.265,44
	36.90	8,25	12,35	14,49	7,37	2.031,27	1.026,40	2.532,85	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	24,40	34.135,84
AYUDANTE COMPA. (G OPERARIOS)	34,55	20,39	0,00	14,49	6,90	2.031,26	1.012,41	2.527,90	90,20	173,87	173,87	213,16	153,69	8,64	3,45	1,73	2,42	22,61	39.878,50
	33,73	11,00	0,00	14,49	6,75	1.751,74	896,63	2.219,98	90,20	208,64	208,64	0,00	153,69	8,43	3,38	1,69	2,36	19,41	34.313,10
	33,73	11,00	0,00	14,49	6,75	1.751,74	896,63	2.219,98	90,20	130,40	130,40	0,00	153,69	8,43	3,38	1,69	2,36	19,41	32.435,34
	33,73	11,00	0,00	14,49	6,75	1.751,74	896,63	2.219,98	90,20	173,87	173,87	213,16	153,69	8,43	3,38	1,69	2,36	19,41	36.036,54
	33,73	11,00	0,00	14,49	6,75	1.751,74	896,63	2.219,98	90,20	173,87	173,87	213,16	153,69	8,43	3,38	1,69	2,36	19,41	36.036,54
	33,73	23,06	15,05	14,49	0,00	2.701,70	1.571,52	3.215,16	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	0,00	3,38	1,69	2,36	19,41	38.393,29
	33,73	20,32	12,35	14,49	0,00	2.255,13	1.274,54	2.753,04	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	0,00	3,38	1,69	2,36	19,41	35.266,81
	33,73	11,02	9,68	14,49	0,00	1.751,74	1.019,62	2.224,61	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	0,00	3,38	1,69	2,36	19,41	30.232,81
	36,90	33,02	0,00	14,49	7,37	2.370,91	1.243,60	2.906,66	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	9,22	3,70	1,83	2,59	0,00	38.771,95
	37,96	35,05	0,00	14,49	7,58	2.499,62	1.343,58	3.047,19	90,20	0,00	0,00	0,00	153,69	9,50	3,80	1,88	2,67	0,00	40.230,96

ESTIVOS	131,54
DOMINGOS	260,79
SUPLENCIA	4,36
ADIC. GUARD	159,88
ASISTENSO	160,21

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2.028 DEFINITIVA V.S.C. Y E.T. LEGANÉS																			
	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PAGA VERNAV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONIS RDPA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROF FEST	PLUS NOCTURNO	PLUS TARDE-NOC.	BIENO €/DIA	QUINQUENIO €/DIA	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
	38.19	18,51	12,78	15,00	7,63	2.453,89	1.286,11	3.004,68	93,36	134,96	134,96	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	28,51	42.582,12
OFICIAL 1º (G OPERARIOS)	38.19	18,51	12,78	15,00	7,63	2.453,89	1.286,11	3.004,68	93,36	134,96	134,96	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	28,51	42.582,12
	38.19	18,51	12,78	15,00	7,63	2.453,89	1.286,11	3.004,68	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	28,51	39.343,08
	38.19	18,51	12,78	15,00	7,63	2.453,89	1.286,11	3.004,68	93,36	227,30	227,30	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	28,51	44.798,28
	38.19	18,51	12,78	15,00	7,63	2.453,89	1.286,11	3.004,68	93,36	123,71	123,71	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	28,51	42.312,12
	38.19	8,54	12,78	15,00	7,63	2.102,36	1.062,32	2.621,50	93,36	134,96	134,96	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	25,25	38.570,22
	38.19	8,54	12,78	15,00	7,63	2.102,36	1.062,32	2.621,50	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	25,25	35.331,18
	35,76	21,10	0,00	15,00	7,14	2.102,35	1.047,84	2.616,38	93,36	179,96	179,96	220,62	159,07	8,94	3,57	1,79	2,50	23,40	41.274,01
	34,91	11,39	0,00	15,00	6,99	1.813,05	928,01	2.297,68	93,36	215,94	215,94	0,00	159,07	8,73	3,50	1,75	2,44	20,09	35.517,00
	34,91	11,39	0,00	15,00	6,99	1.813,05	928,01	2.297,68	93,36	134,96	134,96	0,00	159,07	8,73	3,50	1,75	2,44	20,09	33.573,48
	34,91	11,39	0,00	15,00	6,99	1.813,05	928,01	2.297,68	93,36	179,96	179,96	220,62	159,07	8,73	3,50	1,75	2,44	20,09	37.300,92
	34,91	11,39	0,00	15,00	6,99	1.813,05	928,01	2.297,68	93,36	179,96	179,96	220,62	159,07	8,73	3,50	1,75	2,44	20,09	37.300,92
	34,91	23,87	15,58	15,00	0,00	2.796,26	1.626,52	3.327,69	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	0,00	3,50	1,75	2,44	20,09	39.739,35
	34,91	21,03	12,78	15,00	0,00	2.334,06	1.319,15	2.849,40	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	0,00	3,50	1,75	2,44	20,09	36.500,85
	34,91	11,41	10,02	15,00	0,00	1.813,05	1.056,31	2.302,47	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	0,00	3,50	1,75	2,44	20,09	31.293,08
	38,19	34,18	0,00	15,00	7,63	2.453,89	1.287,13	3.008,39	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	9,54	3,83	1,89	2,68	0,00	40.131,00
	39,29	36,28	0,00	15,00	7,85	2.587,11	1.390,61	3.153,84	93,36	0,00	0,00	0,00	159,07	9,83	3,93	1,95	2,76	0,00	41.642,49

FESTIVOS	136,14
DOMINGOS	269,92
SUPLENCIA	4,51
ADIC. GUARD	165,48
ASISTENCIA	165,82

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

TABLA SALARIAL AÑO 2.029 PROVISIONAL V.S.C. Y E.T. LEGANÉS

	SALARIO BASE	PLUS PRODUCT	INCENTIVO	PLUS TRANSP.	PLUS PENSIO	PAGA VERNAV	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	PLUS CONS ROPA	PLUS CUADRANTE	PLUS ASISTENCIA	PLUS ADIC GUARD	PARTE PROPFEST	PLUS NOCTURNO 25,00%	PLUS TABERHOC. 10,00%	BENEO 5,00%	QUINCUENIO 6DA 7,00%	HORA EXTRA	TOTAL ANUAL
MAQUINISTA PINTO	39,72	19,25	13,29	15,60	7,94	2.552,05	1.337,55	3.124,87	97,09	140,36	140,36	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	29,65	44.287,04
MECANICO PINTO	39,72	19,25	13,29	15,60	7,94	2.552,05	1.337,55	3.124,87	97,09	140,36	140,36	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	29,65	44.287,04
CONDUCTOR PINTO	39,72	19,25	13,29	15,60	7,94	2.552,05	1.337,55	3.124,87	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	29,65	40.918,40
CONDUCTOR LEGANES	39,72	19,25	13,29	15,60	7,94	2.552,05	1.337,55	3.124,87	97,09	236,39	236,39	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	29,65	46.591,76
MECANICO LEGANES	39,72	19,25	13,29	15,60	7,94	2.552,05	1.337,55	3.124,87	97,09	128,66	128,66	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	29,65	44.006,24
MECANICO PINTO	39,72	8,88	13,29	15,60	7,94	2.186,45	1.104,81	2.726,36	97,09	140,36	140,36	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	26,26	40.114,32
PERSONAL LUXUADOS	39,72	8,88	13,29	15,60	7,94	2.186,45	1.104,81	2.726,36	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	26,26	36.745,68
AYUDANTE COMPA. (G OPERARIOS)	37,19	21,94	0,00	15,60	7,43	2.186,44	1.089,75	2.721,04	97,09	187,16	187,16	229,44	165,43	9,30	3,71	1,86	2,60	24,34	42.924,84
BASCULISTA PINTO	36,31	11,85	0,00	15,60	7,27	1.885,57	965,13	2.389,59	97,09	224,58	224,58	0,00	165,43	9,08	3,64	1,82	2,54	20,89	36.940,16
PEON PINTO	36,31	11,85	0,00	15,60	7,27	1.885,57	965,13	2.389,59	97,09	140,36	140,36	0,00	165,43	9,08	3,64	1,82	2,54	20,89	34.918,88
BASCULISTA LEGANES	36,31	11,85	0,00	15,60	7,27	1.885,57	965,13	2.389,59	97,09	187,16	187,16	229,44	165,43	9,08	3,64	1,82	2,54	20,89	38.795,36
PEON LEGANES	36,31	11,85	0,00	15,60	7,27	1.885,57	965,13	2.389,59	97,09	187,16	187,16	229,44	165,43	9,08	3,64	1,82	2,54	20,89	38.795,36
ADMINISTRA. OFC. 1º (G.OMNVS)	36,31	24,82	16,20	15,60	0,00	2.908,11	1.691,58	3.460,80	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	0,00	3,64	1,82	2,54	20,89	41.327,88
ADMINISTRA. OFC. 2º (G.OMNVS)	36,31	21,87	13,29	15,60	0,00	2.427,42	1.371,92	2.963,38	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	0,00	3,64	1,82	2,54	20,89	37.961,36
AGUILAR ADMINISTR. (G. ADMVS)	36,31	11,87	10,42	15,60	0,00	1.885,57	1.097,52	2.394,57	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	0,00	3,64	1,82	2,54	20,89	32.546,68
CRATZ G. MANOS INTERMEDIOS	39,72	35,55	0,00	15,60	7,94	2.552,05	1.338,62	3.128,73	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	9,92	3,98	1,97	2,79	0,00	41.739,04
ENCASADO G. MANOS INTERMEDIOS	40,86	37,73	0,00	15,60	8,16	2.690,59	1.446,23	3.279,99	97,09	0,00	0,00	0,00	165,43	10,22	4,09	2,03	2,87	0,00	43.306,15

FESTIVOS	141,59
DOMINGOS	280,72
SUPLENCIA	4,69
ADIC. GUARD	172,10
ASISTENMO	172,45

Para la retribución bruta anual se ha considerado 334 días para el Salario Base y 271 para los Pluses

(03/18.959/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 15 de noviembre de 2024, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L. U. (oficina de Madrid) (código número 28102791012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Mondelez España Commercial, S. L. U. (oficina de Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 18 de septiembre de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 15 de noviembre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO MONDELEZ ESPAÑA PARA
LA OFICINA DE MADRID 2024-2026****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES
GENERALES****ART. 1 Objeto**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las Unidades de Negocio (BUs) de la oficina de Mondelez ("MDLZ") en Madrid y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación personal y territorial definido en el presente Convenio Colectivo.

ART. 2 Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo afectará a todo empleado cualquiera que sea su función, que preste sus servicios con carácter permanente en el centro de trabajo de Madrid.

Se exceptúa expresamente de su aplicación a los empleados que presten servicios en tal ámbito territorial pertenecientes a Mondelez España Commercial S.L.U., integrantes de la Fuerza de Ventas de Campo, cuyas condiciones se regulan por su propio Convenio Colectivo, y están representados por su propio Comité de Empresa.

ART. 3 Ámbito Personal y Funcional

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de dicho centro de trabajo, (a salvo de la excepción referida en el artículo precedente a los integrantes de la Fuerza de Ventas de campo) y que pertenece a cualquiera de las funciones desarrolladas en dicho centro.

ART. 4 Determinación de las partes

El referido Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, de acuerdo a la siguiente configuración y representación:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

- D. Fernando López
- D. Agustín Corrales

REPRESENTACIÓN SOCIAL:

- D. Emilio Ruiz
- D. Javier Suárez
- Dña. Ana Hernández
- D. Rafael Blasco Súnier
- Dña. Sara Hurtado Llauro
- D. Alberto Castillo Gancedo
- Dña. Ana Belén García Martín
- Dña. Eva Chicote De La Cruz
- Dña. Ana Quijada De Aristegui
- Dña. Amanda Santos
- D. Guillermo Mora
- D. Antonio Ruiz García
- Dña. Nadeje Laval
- D. Ignacio Ponce de León

ART. 5 Vigencia

El presente convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2024, extendiéndose la misma hasta el 31 de diciembre de 2026.

Durante su vigencia, el presente Convenio Colectivo, tendrá prioridad de aplicación respecto del Convenio Colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 6 Denuncia y prórroga

1. El presente convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026 prorrogándose la aplicación hasta el acuerdo y firma de un nuevo convenio
2. Una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo, el mismo se entenderá automáticamente denunciado sin necesidad de denuncia previa por cualquiera de las partes.
3. El Convenio Colectivo que suceda a uno anterior, deroga en su integridad a este último, salvo en los aspectos que expresamente y de mutuo acuerdo se mantengan.

ART. 7 Compensación

Las condiciones económicas, y de beneficios, y laborales pactadas en este Convenio Colectivo, valoradas en su conjunto, compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

ART. 8 Absorción

Las disposiciones o resoluciones futuras, de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica o individual, en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente convenio, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el mismo, quedando en otro caso absorbidas dentro de este.

ART. 9 Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedarán en su totalidad sin eficacia práctica, debiendo renegociarse todo su contenido.

ART. 10 Garantías “ad personam”

La Empresa respetará las situaciones personales que, en cómputo global, excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "ad personam", mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ART. 11 Comisión paritaria de interpretación y resolución de conflictos

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituye la Comisión Paritaria, que estará integrada por los siguientes vocales:

En representación de la Empresa:

- D. Fernando López
- D. Agustín Corrales

En representación de los Trabajadores:

- D. Emilio Ruiz
- D. Javier Suárez

La Comisión Paritaria del presente Convenio tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Paritaria antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente.

Dicha Comisión se reunirá a instancias de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias colectivas acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 82.3 el Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por la mayoría simple de cada una de las partes que la forman, de lo contrario podrán someterse voluntariamente a los sistemas de mediación y arbitraje de la Comunidad de Madrid, estando obligados, en ese supuesto, a aceptar las conclusiones resultantes del arbitraje en los términos regulados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiera sometido la cuestión en la jurisdicción laboral, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

CAPÍTULO II RETRIBUCIONES

ART. 12 Sistemas retributivos

1. La retribución del personal afectado por el presente Convenio Colectivo se regirá por el sistema de retribución por méritos basado en un sistema de evaluación anual del rendimiento (Performance Management) vs. consecución de objetivos.
2. La aplicación del sistema de retribución previsto en el apartado 1, excluye de su aplicación cualquier acuerdo o pacto de carácter colectivo de ámbito nacional, comunidad autónoma, o provincial.

ART. 13 Estructura Salarial

1. Salario bruto anual del personal incluido en el presente convenio estará constituido por los siguientes conceptos: Salario Base, complemento personal, y complemento "Ad personam" en los términos previstos en el artículo 14.
2. Salario bruto anual total estará integrado por los conceptos salariales señalados anteriormente, más los conceptos variables de naturaleza salarial (Bono o Incentivo) percibidos por los empleados en función de su grado salarial, así como la retribución en especie.

ART. 14 Complemento "Ad personam"

1. Con base en el acuerdo alcanzado entre ambas representaciones en 1996 (complementación de incapacidad temporal vs antigüedad), quedó suprimido de manera definitiva el devengo del complemento personal de antigüedad.
2. No obstante lo anterior, aquellos empleados definidos en el punto 3 del presente artículo, mantienen a Título de condición más beneficiosa consolidada "ad personam" dicho concepto y cuantía en los términos y condiciones detallados a continuación.
3. Empleados fijos, y en alta con anterioridad a 1 de enero de 1996, regidos por sistema de méritos, que devengaban un complemento de antigüedad por quinquenios

vencidos a razón de 6 por 100 sobre su retribución bruta anual (artículo 13.1), manteniéndose fija la cuantía del quinquenio durante toda su vigencia.

ART. 15 Prolongación de jornadas

Cada hora trabajada que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 75% del valor hora ordinaria, si se retribuye económicamente (artículo 16). En el caso de que la compensación sea en tiempo libre se realizará de acuerdo al siguiente sistema:

- Grado Salarial 11 y superiores a razón de 1 hora de descanso por hora trabajada.
- Grado salarial 10 e inferiores a razón de 2 horas de descanso por hora trabajada.

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya falta de realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción, y los demás supuestos de fuerza mayor. Estas horas tendrán la consideración de estructurales.

Las horas extraordinarias estarán limitadas en su número, de acuerdo con lo que marque en cada momento la Ley.

ART. 16 Valor hora

A efectos de cálculo de las horas extras, el valor de la hora tipo se calculará de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{Salario Bruto Anual} / 1.712 \text{ Horas año} = \text{Hora Tipo}$$
$$\text{Recargo económico } *75\%$$

ART. 17 Gratificaciones extraordinarias

La retribución bruta anual se distribuirá en 14 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y dos pagas extraordinarias que se abonarán en las nóminas de los meses de junio (de verano) y de noviembre (de Navidad).

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por semestres naturales y se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los periodos de devengo indicados.

- Paga extra de junio (de verano): devengo entre 1 de enero y el 30 de junio.
- Paga extra de noviembre (de Navidad): devengo entre 1 de julio y el 31 de diciembre.

CAPÍTULO III
*ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO*

ART. 18 Horarios

Los horarios que regirán en el centro de trabajo serán los siguientes en función de los periodos señalados:

Invierno / Desde el 1 de enero al 14 de junio y desde el 16 de septiembre a 31 de diciembre.

Lunes a Jueves: 08:30 a 17:45 h con una flexibilidad en la entrada de hasta (+ o -) 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida.

Tiempo de Comida: 45 minutos mínimos, hasta 90 minutos máximos y desde las 13:00 hasta las 14:30 horas

Viernes. 08:30 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de hasta (+ o -) 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida. Tiempo de comida en viernes: 30 minutos **Verano (3 meses): de 15 de junio a 15 de septiembre ambos inclusive.**

Lunes a Viernes: 08:00 a 15:00 h. con una flexibilidad en la entrada de hasta -30 minutos o + 60 minutos, con el correspondiente efecto en la hora de salida.

Tiempo de comida jornada verano: 30 minutos

La flexibilidad de entrada desde las 7:30 hasta 8:00 horas está supeditada, en todo caso, a que las funciones del puesto y las necesidades del negocio lo permitan.

ART. 19 Jornada Anual

1. La jornada laboral anual se establecerá de conformidad con la siguiente fórmula

Días Naturales del Año

(Menos Nº de Domingos del año)

(Menos Nº de Sábados del año)

(Menos Nº de Festivos de carácter local, nacional, autonómico no coincidente en sábado)

(Menos 26 días laborables de vacaciones al año)

(Menos 24 de diciembre y el día 31 de diciembre, siempre que no caigan en Sábado/Domingo. En el supuesto que caigan en Sábado/Domingo, se considerará un día de descuento en ese año, con independencia que el disfrute se produzca en los términos establecidos en el artículo 26, letra k)).

—

= Número de días laborables del año

En caso de que sea necesario por necesidades de negocio, el trabajador habrá de prestar servicios el día 31 de diciembre, si bien será compensado como horas extra.

2. La jornada anual se establecerá de acuerdo con el calendario oficial de fiestas aprobado por la Dirección General de Trabajo, a propuesta de las Comunidades Autónomas y publicado en el Boletín Oficial del Estado, así como de las fiestas de ámbito local fijadas por el Ayuntamiento.

ART. 20 Vacaciones Anuales

Todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones retribuidas de 26 días laborables. A estos efectos, el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá de ser conocida por el interesado con, al menos, dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

El periodo de disfrute de las vacaciones se entenderá todo el año natural y hasta el 31 de Enero del año siguiente.

ART. 21 Movilidad Geográfica Colectiva.

Se estará a las previsiones legalmente aplicables en cada momento, si bien se llevará a cabo un procedimiento de información y consultas previo con la Representación Social en caso de cambio o traslado de la sede, incluso aunque este sea dentro del término municipal de Madrid.

ART. 22 Periodo de Prueba

Se establecen los siguientes periodos de prueba en materia contractual:

- a. Empleados de grado 12 o superior: 6 meses.
- b. Resto de empleados: 2 meses.

ART. 23 Periodo de Preaviso

1. Los empleados cuya intención sea causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar ésta con el siguiente preaviso en función de su grado salarial (SG/Bandas):
 - SG 13 y Bandas: 60 días
 - SG 10 a 12 (incluidos): 30 días
 - Los demás SG hasta SG9 (incluido): 15 días, siempre que sean de trabajo efectivo.
2. Dicha comunicación deberá de ser efectuada por escrito al Departamento de RR.HH. o manager, quien acusará recibo de la misma.
3. El no cumplimiento por parte del empleado del citado, facultará a la Empresa a descontar de su liquidación y finiquito, los días incumplidos de preaviso.

CAPÍTULO IV**BENEFICIOS SOCIALES****ART. 24 Complemento Incapacidad Temporal**

En caso de Incapacidad Temporal, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto anual durante la duración de estas situaciones.

En el caso de la Incapacidad Temporal el límite de esta complementación será de 18 meses.

Los citados niveles asistenciales o de complementación se mantendrán por parte de la Empresa, en tanto en cuanto no exista un cambio legislativo en materia de Seguridad Social, que implique una situación más gravosa o perjudicial, previa comunicación a la Representación Social.

ART. 25 Excedencias

Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 26 Permisos Retribuidos

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio podrán obtener licencias retribuidas, previo aviso y justificación, en los casos siguientes; si bien en todo caso se respetarán como mínimo las previsiones legales de aplicación en cada momento:

- a) Matrimonio del Trabajador o registro de pareja de hecho: 15 días naturales, que podrán ser disfrutados dentro de los 2 meses posteriores al hecho causante, siempre que las necesidades organizativas y productivas del negocio lo permitan, que el disfrute de los 15 días sea ininterrumpido y exista previo acuerdo con el manager por escrito. En todo caso que empiezan a computar desde el día de la boda, salvo que el día de la boda sea no laborable para la persona trabajadora, que el cómputo se iniciará el primer día laboral.
- b) 5 días por accidente o enfermedad graves u hospitalización (siempre que sea superior a 24 horas) o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho registrada o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el

caso de hospitalización inferior a 24 horas de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad el permiso será de 2 días, salvo que con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, en cuyo caso será de 4 días.

- c) 4 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o del cónyuge o pareja de hecho registrada. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de residencia, el plazo será de 5 días. 2 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la comunidad de residencia el plazo será de 4 días.
- d) En el supuesto que en cualquiera de las situaciones recogidas en los apartados b) o c) de este artículo supongan un desplazamiento fuera de Europa para la persona trabajadora, los permisos establecidos se incrementarán en un día.
- e) 1 día natural por matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad.
- f) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

- h) Por el tiempo establecido, legal o convencionalmente, para la realización de funciones sindicales o de representación.
- i) Las personas trabajadoras, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de Trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, que podrán sustituir por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, de acuerdo con las previsiones legalmente vigentes en cada momento.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la Empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- k) En el caso de que los días 24 o 31 de diciembre caigan en sábado o domingo, se podrá disfrutar de un día laborable en compensación de esos dos días, cuyo disfrute será

siempre dentro del periodo de Navidad de ese mismo año (entre el 24 de diciembre de ese año y 6 de enero del año siguiente).

- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia
- m) En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 27 Premio de Fidelización

Para todos aquellos empleados con una prestación de servicios en el Grupo Mondelez superior a 10 años que causen baja en la Empresa por las causas que se especifican a continuación:

1. Todos aquellos empleados que vean extinguido su contrato de trabajo por causas distintas a las especificadas en el punto 2 tendrán derecho a percibir una compensación económica por fidelización equivalente a una mensualidad (1/12).
2. Se exceptúan de este derecho compensatorio, las extinciones contractuales, cuya causa sea el despido disciplinario, declarado procedente por los Juzgados de lo Social, jubilación, jubilación anticipada reconocida por los servicios de la seguridad social, fallecimiento (salvo si es causado por accidente laboral), invalidez en cualesquiera de sus grados (salvo por accidente de trabajo) y baja voluntaria del empleado.
3. Se entenderá como mensualidad un doceavo del Salario Bruto Anual (Salario Base; Complemento Personal y Antigüedad- éste último en los casos en que proceda-).

Es decir, se excluye expresamente del denominado Salario Bruto Anual, cualquier retribución variable, premio, o retribución en especie que pueda percibir el empleado.

ART. 28 Reconocimiento Médico

La Empresa pondrá a disposición de todos sus empleados con carácter de gratuidad y voluntariedad, un reconocimiento médico anual, con fines preventivos y control médico de la salud.

El control médico de la salud, estará integrado por el siguiente contenido:

1. Entrevista con el médico del trabajo
2. Antecedentes e Historia Clínico-Laboral
3. Exploración general por aparatos
4. Pruebas complementarias:
5. Tensión arterial. Peso, Talla.
6. Perímetro Abdominal, Índice Masa Corporal.
7. Electrocardiograma.
8. Control Visión
9. Audiometría
10. Espirómetro.
11. Coximetría, si procede.
12. Tonometría.
13. Analítica de sangre y orina.
14. PSA para mayores de 50 años.

15. Test sobre Riesgo Cardiovascular en caso de pertenencia a colectivo de alto riesgo.
16. Mamografía y prueba de esfuerzo siempre y cuando haya prescripción médica al efecto.

ART. 29 Obsequios aniversario

Mondelez España reconoce la fidelidad, compromiso y contribución de sus empleados, a través de una Política de reconocimiento consistente en un obsequio aniversario por años de prestación de servicios efectivos. La percepción del mismo tendrá un carácter de voluntariedad por parte del empleado.

Para los años 2024, 2025 y 2026:

Se establecen periodos de 10, 20 y 30 años de prestación efectiva de servicios en la Compañía como necesarios para tener derecho a los obsequios aniversario, siendo los importes correspondientes los siguientes:

- 10 años: 150 euros
- 20 años: 300 euros
- 30 años: 500 euros

A los correspondientes efectos del cómputo de años de servicio, se tendrán en cuenta los periodos de prestación de servicios dentro del Grupo de Empresas Mondelez España, así como todos aquellos prestados en otras Empresas diferentes en las que se haya producido la sucesión empresarial con motivo de la adquisición de la misma por parte de Mondelez.

No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo de años de servicios, los periodos de suspensión de la relación laboral derivadas de excedencia voluntaria, o los trabajados con anterioridad a la baja voluntaria en la Empresa, con posterior reingreso del empleado.

La entrega del obsequio aniversario se realizará en el mes de diciembre de cada año, salvo que el empleado cause baja antes, en cuyo caso se le entregará en el momento de finalizar la relación laboral con la Compañía, cualquiera que fuera la fecha del aniversario durante el mismo año.

El obsequio no será susceptible de sustitución o compensación económica (ni total ni parcialmente) por el abono de un importe dinerario.

A los correspondientes efectos de la Ley del impuesto de la Renta de las Personas Físicas, el citado obsequio tendrá la consideración de retribución en especie.

ART. 30 Seguro de Vida

1. A tenor de lo dispuesto en la normativa vigente, todos los planes de previsión social previstos en el presente Convenio Colectivo se encuentran externalizados.
2. Capitales y supuestos asegurados:

SUPUESTO	CAPITAL ASEGURADO
Invalidez permanente en grado de Total/ Absoluta o Gran Invalidez.	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad.
Fallecimiento causas naturales.	Dos anualidades de salario bruto excluida antigüedad.
Fallecimiento por accidente.	Cuatro anualidades de salario bruto excluida antigüedad.

3. La Dirección de la Compañía pondrá a disposición de sus empleados con contrato superior a 6 meses, la posibilidad de adherirse a un seguro de vida y accidente.
4. La adhesión al seguro de vida y accidente tendrá carácter voluntario y contributivo por parte del empleado.
5. La adhesión al seguro de vida y accidente con motivo de nuevas incorporaciones estará supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de los empleados.
 - (a) Cumplimentación del boletín de adhesión y declaración de salud por parte del empleado

- (b) A la admisión como beneficiario por parte de la Compañía Aseguradora
- (c) A la contribución mensual por parte del empleado en la cuantía de acuerdo a la fórmula prevista en el apartado 8 del presente artículo y cuya cuantía será descontada en la nómina mensual
6. Previamente al agotamiento del periodo de Incapacidad Temporal, el empleado deberá de comunicar por escrito al Departamento de Recursos Humanos su intención de optar por causar baja o permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes.
7. La opción por parte del empleado de permanecer en alta en el seguro de vida y accidentes conllevará la obligación por parte del mismo de seguir contribuyendo mensualmente con la cuantía establecida en el apartado 5.c) del presente artículo. Dicha aportación se efectuará por parte del empleado mediante ingreso o transferencia bancaria mensual en la cuenta bancaria ES20 1474 0000 1100 1323 0005 bajo el concepto de seguro de vida y accidentes.
8. La contribución del empleado será una aportación equivalente al 40% del coste de la prima individual con un tope máximo de 19 € mensuales.

ART. 31 Desplazamientos

Los gastos derivados de desplazamientos con motivo de trabajo se ajustarán a la política de gastos de viaje previstos y autorizada por la Compañía, cuyo contenido se encuentra a disposición de los empleados en la Intranet Corporativa.

ART. 32 Reembolso de Kilometraje

Aquellos desplazamientos efectuados por motivos de trabajo, en los que sea necesario la utilización de vehículo, se reembolsarán a razón de:

1. Uso de vehículo particular; a razón 0,28 Euros por Km.
2. Uso de vehículo de Compañía:
 - Combustible: 10% sobre pvp del litro de gasóleo por kilómetro recorrido.
 - El combustible en los desplazamientos con motivo de trabajo, efectuados por los empleados de la estructura de ventas pertenecientes a las Oficinas de Madrid, se sufragará con cargo a la Tarjeta combustible, la cual irá vinculada a la matrícula del vehículo de empresa asignado.

ART. 33 Obsequio de Navidad

1. Todo empleado incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, recibirá en el mes de Diciembre una cesta de Navidad por los siguientes importes brutos:

AÑO	IMPORTE BRUTO (€)
2024	225,03
2025	241,91
2026	249,17

2. En el caso de empleados que causen baja en la compañía antes del 31 de octubre no percibirán el obsequio de Navidad.

ART. 34 Tienda de Empleados

1. La Empresa se obliga a establecer un sistema que permita y posibilite el acceso de los empleados a la compra de productos de la Empresa.

2. El citado compromiso conllevará la asignación de un espacio que permita el stock de producto, así como la manipulación y preparación de los pedidos.
3. La gestión de este servicio podrá ser realizada por parte de la Empresa a través de fórmulas directas o indirectas. Comprometiéndose en ambos casos a mantener la variedad del porfolio de producto
4. El Precio de venta a empleados (PVE) será fijado por parte la Empresa, quien los establecerá, y actualizará en base a los requerimientos financieros, y evolución de precios, manteniendo los criterios actuales de fijación de precios.
5. Se reconoce el derecho de acceso a la compra de producto de Empresa a todos aquellos empleados que hayan causado baja en la Empresa por jubilación. Se entenderá como situación asimilada a la jubilación, las situaciones de baja de Empresa derivada de Prejubilaciones con motivo de despido individual o colectivo.
6. En este caso, el acceso al producto se realizará en los mismos términos y condiciones previstos con carácter general en el centro de trabajo de la Empresa.

ART. 35 Subvención comida

La subvención con cargo a Mondelez será la establecida en el siguiente cuadro para cada año:

AÑO	DIARIO (LABORAL)
Hasta el 31 de Agosto de 2024	9,05€
Desde el 1 de septiembre de 2024	9,33 €
2025	9,66 €
2026	10,00 €

La empresa se compromete y obliga a mantener un espacio dentro del centro de trabajo que permita a los empleados comer en el mismo.

CAPÍTULO V**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ART. 36 Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leve, grave o muy grave.

ART. 37 Faltas leves

Se considerarán faltas leves:

1. De 1 a 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de 30 días.
2. No cursar dentro de los plazos establecidos la baja o justificante correspondiente cuando se falte al Trabajo.

ART. 38 Faltas graves

1. Falta injustificada de asistencia al trabajo.
2. Ausentarse sin permiso del centro de trabajo.
3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.
4. Solicitar permiso alegando causa inexistente.
5. No comunicar dentro de los plazos que exijan las disposiciones legales, los cambios o situaciones que se produzcan en la situación personal o familiar del empleado.

6. Los trabajos mal realizados que impliquen falta de atención, o cuidado, y originen una pérdida de eficacia / eficiencia, o deterioro de la calidad de servicio a clientes internos o externos.
7. La reiteración o reincidencia en falta leve.

ART. 39 Faltas muy graves

1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, que no tengan la consideración de falta leve o grave.
2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas a cualquier compañero de trabajo con independencia de su nivel de responsabilidad.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el / desempeño del trabajo.
5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
7. El incumplimiento grave del Código de Conducta de la Compañía, o de cualquiera de sus políticas. Dicho Código y Políticas se encuentran a disposición de todos los empleados en la Intranet.

ART. 40 Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- (a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.
- (b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo por término de hasta 15 días; pudiendo optar la empresa por imponer alguna de las sanciones previstas en el apartado a) precedente.
- (c) Por faltas muy graves; Suspensión de empleo y sueldo por término de 16 hasta 60 días o despido; pudiendo optar la empresa por imponer alguna de las sanciones previstas en los apartados a) o b) precedentes.

ART. 41 Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI

*REPRESENTACIÓN SINDICAL***ART. 42 Representación de los empleados en la Empresa**

El Comité de Empresa, como órgano colegiado y representativo de los trabajadores, tendrá las siguientes competencias, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece al Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre el programa de producción y evolución probables del empleo en la Empresa.
2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria de la Empresa.
3. Emitir informe con carácter previo, sobre reestructuraciones, reducciones de jornada, traslado de instalaciones, implantación o revisión de sistemas de organización, estudios de tiempos, fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, siempre que estas afecten al volumen de empleo. Conocerá asimismo los modelos de contratos de trabajo que se utilicen en la Empresa.

4. Sera informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. Conocer trimestralmente las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
6. Las determinadas por la normativa vigente y por el presente Convenio Colectivo, en materia de Seguridad y Salud.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa, tendrán las siguientes garantías

- (a) Apertura de expediente contradictorio, en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves.
- (b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro, en los supuestos de suspensión o extinción por causas organizativas, productivas, técnicas o económicas.
- (c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, en los términos establecidos en el Art 68 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón del desempeño de su representación.
- (d) Expresar, colegiadamente, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación.

Disponer de un crédito de horas mensuales, retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No se incluirá en el cómputo del Tiempo sindical el tiempo empleado en reuniones convocadas por la Empresa.

- (e) Podrá acumularse anualmente horas sindicales en hasta 3 Representantes de los Trabajadores y con un tope de 64 horas mensuales.

Dicha acumulación deberá de ser comunicada previamente por cada Central Sindical, o Agrupación Independiente, especificando nombre y apellidos, del representante cedente y cesionario y número de horas cedidas.

Asimismo, y mediante este sistema, podrán acumularse horas sindicales en el Delegado Sindical.

Los miembros del Comité de Empresa y el Delegado Sindical gozarán asimismo de los derechos y obligaciones reconocidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ART. 43 Representación de los trabajadores en la Empresa

- (i) No obstante lo dispuesto en el apartado e) del artículo anterior, durante la vigencia del presente convenio se podrán acumular anualmente horas sindicales en uno o más miembros de la misma central sindical de acuerdo con los siguientes criterios:
 - (a) Constitución de una bolsa anual con el crédito individual mensual de cada uno de los Representantes de los Trabajadores pertenecientes a la misma central sindical.
 - (b) Para la constitución de la referida bolsa anual, será requisito imprescindible que cada uno de dichos miembros ceda individual y previamente su crédito mensual a favor de la referida bolsa
 - (c) Dicha bolsa anual será constituida por el crédito individual mensual de cada representante de los trabajadores en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año

- (d) Cada una de las centrales sindicales y o agrupación independiente nombrará, de entre sus miembros, a un representante que será el responsable de comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos, los siguientes extremos:
- Escrito de cesión del crédito mensual individual de cada uno de los miembros a favor de la bolsa anual.
 - La utilización individual, la cesión y acumulación entre sus miembros de las horas sindicales correspondientes a la bolsa anual.
- (ii) Asimismo, y mediante el sistema indicado anteriormente, se podrán ceder y acumular horas sindicales de la referida bolsa en los delegados sindicales. Dicha cesión se efectuará por escrito especificando el número de horas cedidas, así como los Representantes de los Trabajadores que ceden las mismas.
- (iii) No obstante, y una vez finalizada la vigencia del presente convenio, no será de aplicación el presente artículo, dado su carácter obligacional, siendo de aplicación a partir de dicho momento lo prevenido en la normativa vigente en cada momento.

ART. 44 Modelo de Relaciones Laborales

Con respecto al modelo de relaciones laborales de aplicación al centro de trabajo de Madrid, ambas partes se remiten al acuerdo alcanzado con motivo de la implantación del Proyecto P1 Europe, en fecha 29 de enero de 2010.

CAPÍTULO VII
CLASIFICACIÓN
PROFESIONAL

ART. 45 Clasificación Profesional y evaluación del personal

El sistema de clasificación aplicable se divide en los siguientes Grupos Profesionales:

- Jefe administrativo: persona trabajadora, cuyas funciones están destinadas, entre otras, a la planificación, coordinación, supervisión y/o control del desarrollo de los procedimientos, proyectos, programas y/o cualquiera otra actividad relacionada con la gestión del funcionamiento interno de la Empresa, supervisando el trabajo de empleados a su cargo, en su caso, y/o quedando supeditado a otros profesionales especializados en las diferentes materias en las que desempeñe su trabajo.
- Oficial administrativo: persona trabajadora, que realiza funciones de gestión, organización, apoyo, soporte y/o tramitación de todo tipo de tareas y gestiones de las diferentes áreas de la Empresa bajo su responsabilidad; sin perjuicio de que, se encuentre supervisada por su manager directo y/u otros profesionales especializados en los diferentes procedimientos, proyectos programas y/o cualquier otra actividad en las que desempeñe su trabajo.

Por otro lado, la Compañía aplica el sistema HAY de evaluación de puestos de Trabajo y asignación de un Grado Salarial. Los criterios de aplicación y diseño de evaluación de puestos de trabajo se incorporan como Disposición Adicional Sexta.

ART. 46 Movilidad Funcional

1. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales así como la pertenencia a los Grupos Profesionales definidos en la normativa vigente en cada momento, y conocimientos.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, solo será posible si existen razones técnicas, organizativas, productivas y

económicas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. Caso de encomienda de funciones inferiores, esta deberá de estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, debiendo la Empresa comunicar esta situación a la representación social.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad y sin perjuicio de la promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en caso de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.
4. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realizar funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

En los supuestos de cambio de funciones distintas a los supuestos previstos en este artículo, ambas partes se remiten a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 47 Seguridad y Salud Laboral

1. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y a poner en práctica cuantas medidas se precisen en materia de Prevención de Riesgos laborales, poniendo a disposición de los trabajadores los medios de protección y prevención adecuados, y exigiendo su uso.
2. Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y entorno de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.
3. Las Técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud y seguridad del empleado, desde su origen, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar, como a los elementos empleados en los procesos de trabajo.
4. La formación en esta materia es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad. Las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.
5. Ambas partes acuerdan el mantenimiento de un servicio de prevención externalizado para el Grupo de Empresas Mondelez International, ubicadas en el centro de trabajo, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en disciplinas de Vigilancia de la Salud, ergonomía y psicología, seguridad en el trabajo, e higiene industrial.

ART. 48 Comité Seguridad v Salud Laboral

1. CONSTITUCIÓN

- 1.1 El presente reglamento se acuerda entre la Representación Social y los apoderados designados de Mondelez, sitos en el centro de trabajo de Madrid, de conformidad con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que prevé la adopción por el propio Comité de Seguridad y Salud, de sus normas de funcionamiento.
- 1.2 Los Delegados de Prevención designados, desarrollarán sus competencias y facultades para el centro de trabajo de Madrid.

2. CARÁCTER

El Comité de Seguridad y Salud Laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Dado su carácter paritario, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, y previo acuerdo de las partes.

3. COMPOSICIÓN

El Comité de Seguridad y Salud Laboral estará formado por los Delegados de Prevención designados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la LPRL, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

Así mismo y conforme a lo dispuesto en el artículo 35.4 de la LPRL se establece la facultad de designación de los Delegados de Prevención a los Representantes del Personal o a los propios trabajadores

4. PRESIDENTE-SECRETARIO

El Comité elegirá de entre sus miembros un Presidente, y un Secretario, cuyo mandato tendrá una duración de 1 año.

5. REUNIONES

El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá trimestralmente a convocatoria de su Presidente y, en sesión extraordinaria cuando lo considere necesario a petición fundada de una de las representaciones por mayoría.

Las reuniones se convocarán con un preaviso de 72 horas, de acuerdo con el Orden del Día previamente acordado entre el Presidente y Secretario.

6. CONVOCATORIA- ACTAS

El Secretario junto con el Presidente cursará las convocatorias y levantarán acta de cada una de las reuniones, recogiendo los asuntos tratados en el Orden del día, así como los puntos del acuerdo, desacuerdos y motivo de los mismos.

Dichas actas se registrarán en el correspondiente Libro de Actas, habilitado al efecto por ambas representaciones. De las actas de reunión se dará la correspondiente publicidad a través de los tablones de anuncio.

El Presidente convocará, además reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- (a) Accidentes o daños graves.
- (b) Incidentes con riesgos graves.
- (c) Sanciones por incumplimientos
- (d) Denuncias por problemas medioambientales
- (e) Balance anual del plan de prevención e informe de la memoria y programación del Servicio de Prevención.

7. COMPETENCIAS

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- (a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de riesgos en la empresa.
- (b) Debatir antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos de planificación, organización de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención.
- (c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o corrección de las diferencias.

8. FACULTADES

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud, estará facultado para:

- (a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- (b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- (c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas en su caso.
- (d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.
- (e) Acompañar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas de Inspección, para la comprobación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
Recibir la información que con motivo de dichas visitas se efectúen por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- (f) Promover y participar en investigaciones sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del Trabajo. Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
- (g) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventuales relaciones entre riesgos y daños.

9. INTERVENCIONES

En las reuniones del CSS podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición del mismo

10. TIEMPO

Se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario sindical, el correspondiente a las reuniones ordinarias y extraordinarias del CSS y a aquellas otras convocadas por la Empresa en materia de seguridad y prevención.

Se dispondrá por parte de los Delegados de Prevención de hasta 5 horas máximo al mes para el desarrollo de actividades de Seguridad y Salud Laboral. Dichas horas se realizarán fuera de la jornada laboral a valor de hora ordinaria.

11. COMISIONES

El Comité de Seguridad y Salud previo acuerdo de las partes podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos.

Del resultado o conclusiones de sus trabajos se dará Traslado al CSS, quien adoptará los acuerdos que estime oportunos.

12. SUSTITUCIONES

Caso de renuncia o dimisión de alguno de los componentes del CSS, se procederá por parte de cada representación a la designación de un sustituto, de acuerdo a.

- (a) Representación social, según punto 3, párrafo 2º del presente artículo.
- (b) Representación de la Empresa, mediante designación de la Dirección de la misma.

CAPÍTULO IX**CONVIVENCIA DE HECHO****ART. 49 Convivencia de Hecho**

Teniendo en cuenta la realidad social, se mantiene la extensión de beneficios o condiciones previstas en Convenio, así como la equiparación de dichas situaciones a la convivencia conyugal.

REGULACIÓN

- Definición:** Cuando dos personas mayores de edad, sin ningún vínculo matrimonial, convivan de forma libre, estable, pública y notoria en una relación de afectividad similar a la conyugal.
- Exclusiones:** Las relaciones de convivencia con vínculos de parentesco en línea recta por consanguinidad, adopción o colateral dentro del segundo grado de consanguinidad,
- Acreditación:** Las relaciones de convivencia serán acreditadas formalmente a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma.
- Beneficios:** Las relaciones de convivencia acreditadas a través de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho, dará lugar a los mismos beneficios reconocidos - Convenio Colectivo - a la convivencia conyugal.
- Efectos** Serán a partir del momento de la acreditación mediante certificación del Registro de Uniones de Hecho de dicha situación.

El reconocimiento de efectos se efectúa exclusivamente a los meros efectos de aplicación de los beneficios y condiciones regulados en Convenio Colectivo, sin que ello signifique el reconocimiento o derechos no previstos en el Ordenamiento Jurídico regulador de la materia.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera**

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y complementarias vigentes.

Disposición Adicional Segunda

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo RD 1588/99, de 15 de octubre, y demás disposiciones complementarias, todos los planes de previsión social previstos en el presente convenio han sido externalizados en cumplimiento de la citada normativa.

Disposición Adicional Tercera

Ambas partes acuerdan el mantenimiento de un Servicio de Prevención Ajeno, externalizado para Mondelez, a través de la concertación de los Servicios de Prevención en la disciplina de Vigilancia de la Salud, ergonomía, psicología aplicada, seguridad en el trabajo e higiene industrial.

Disposición Adicional Cuarta Plan de igualdad

En aplicación de la Ley reguladora de la elaboración y aplicación de los Planes de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) está constituida una Comisión Paritaria de igualdad que estará integrada por los miembros establecidos en el Reglamento de Funcionamiento del mismo.

Los Integrantes de la Comisión se reunirán con la periodicidad establecida al objeto de efectuar el seguimiento, control y valoración de las medidas y objetivos establecidos en esta materia, así como de la evolución y valoración de los indicadores previstos.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros de cada representación, pudiendo estas delegar su participación en las reuniones en caso de imposibilidad de acudir a las mismas.

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez cada 6 meses, o a petición mayoritaria de cada representación.

Disposición Adicional Quinta

LGD (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social). Con motivo de la evolución experimentada en la Empresa en los últimos años, derivados de los procesos de fusión, integración, desinversiones, y transferencia de negocios, ambas partes acuerdan durante la vigencia del Convenio Colectivo, y sus prórrogas, solicitar la declaración de excepcionalidad, y la adopción de medidas alternativas previstas en el RD 364/05 de 8 de Abril, con respecto a la obligación de establecer una cuota de reserva de puestos de trabajo en favor de discapacitados. No obstante es voluntad de la compañía avanzar en términos de integración e implementar las condiciones necesarias para que la inclusión del colectivo de personas con discapacidad sea una realidad.

Disposición Adicional Sexta

Metodología Hay Group de Escala y Perfiles



Saber	Pensar	Actuar
<p>Competencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Especializada o Técnica Planificación, organización e integración Comunicación e influencia 	<p>Solución de Problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> Marco de referencia del puesto para pensar y encontrar soluciones Complejidad de las situaciones 	<p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> La libertad para actuar y tomar decisiones La parcela organizativa, medida en términos económicos, sobre la que incide (magnitud) La forma de incidir sobre la magnitud (naturaleza del Impacto)

La valoración consistente y homogénea de los mismos criterios en todos los puestos analizados asegura la comparabilidad interna y externa

El Modelo de Clasificación Profesional se construye a partir de valorar el contenido organizativo de los puestos.

La metodología de valoración de Hay Group es el sistema de valoración basada en:

- Considera elementos comunes a todos los puestos, a fin de poder comparar puestos con diferentes funciones.
- Utiliza un instrumento común de medida, Sistema Hay de Escalas y Perfiles, lo que permite una exacta comparación entre puestos de diferentes organizaciones y compañías del mismo o diferentes sectores.
- La clasificación de los puestos en los distintos niveles, depende exclusivamente de su contenido organizativo y es independiente del título que ostenta.
- Considera puestos y no personas, partiendo de un desempeño normal, evitando los juicios de valor y las características y situación de las personas que los ocupan.

ANEXO I

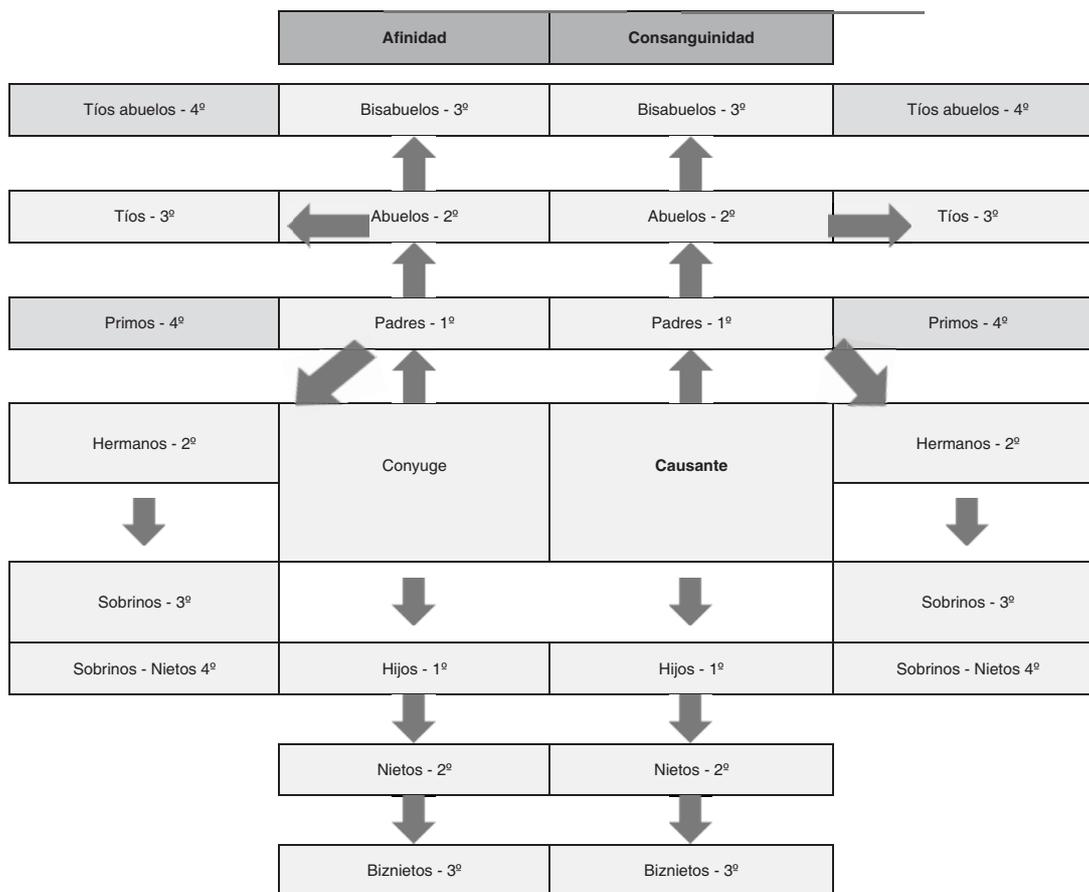
TABLAS SALARIALES

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO

GRUP PROFESIONAL	GRUPO DE COTIZACIÓN	GRADO SALARIAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO PERSONAL	TOTAL
JEFE Administrativo	3	9-12	24.951,94	3.405,39	28.357,33
OFIC. Administrativo	5	4-8	19.927,49	3.441,04	23.368,53

ANEXO II

ESQUEMA DE GRADOS DE PARENTESCO



(03/18.966/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 5 *ADENDA de 11 de noviembre de 2024, de modificación y prórroga del Convenio de Cooperación Educativa entre la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario para el desarrollo de prácticas académicas externas y trabajos de fin de grado y máster.*

De una parte, D. Francisco Javier Oubiña Barbolla, Vicerrector de Estudiantes y Empleabilidad de la Universidad Autónoma de Madrid, con nombramiento por resolución publicada en el BOUAM de fecha 6 de julio de 2021, en nombre y representación de la misma, por delegación de D.^a Amaya Mendikoetxea Pelayo, Rectora Magnífica de la Universidad Autónoma de Madrid, de conformidad con la Resolución de 2 de julio de 2021 (publicada en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 161, de 8 de julio de 2021).

Y de otra parte, D. Carlos Novillo Piris, Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior de la Comunidad de Madrid, nombrado por Decreto 43/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 26 de junio de 2023), comparece y firma en calidad de Presidente del Consejo de Administración del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, en virtud del artículo 8.1 de la Ley 26/1997, de 26 de diciembre, de creación del Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) de la Comunidad de Madrid, actuando en el ejercicio de las atribuciones conferidas en el artículo 3.2.b) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid y en el artículo 8.2.b) y c) de la Ley 26/1997, de 26 de diciembre.

Ambas partes se reconocen plena capacidad jurídica para suscribir la presente adenda de modificación y prórroga y a tal efecto exponen

EXPONEN

1. Que el día 4 de junio de 2021 se firmó un Convenio de Cooperación Educativa entre la Universidad Autónoma de Madrid y el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (IMIDRA) para el desarrollo de prácticas académicas externas, TFG y TFM.

2. Que es voluntad de las partes, modificar el citado Convenio para adaptar su contenido a la nueva normativa por la que se han incluido en el sistema de Seguridad Social los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas, sean o no remuneradas, de conformidad en el apartado treinta y cuatro del artículo único del Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción, de la brecha del género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, que introduce la disposición adicional quincuagésima segunda en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

3. Que el apartado 4.b) de la nueva disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece que, en el caso de las prácticas formativas no remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa, institución o entidad en la

que se desarrollen aquellos, salvo que en el Convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones correspondrán al centro de formación responsable de la oferta formativa.

4. Que, antes de la finalización del plazo de vigencia previsto y atendiendo a lo establecido en el Convenio, las partes han decidido acordar su modificación y considerar oportuno prorrogar su vigencia durante cuatro años adicionales, teniendo en cuenta la necesidad de continuar con el objeto del mismo.

En virtud de todo lo anterior las Partes

ACUERDAN

Primero

Modificar el contenido del apartado G, “Régimen jurídico laboral”, de la cláusula segunda del Convenio, que quedará redactado del siguiente modo:

“Segunda

Prácticas objeto del Convenio.

(...)

G. Régimen jurídico laboral.

De conformidad con la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en relación con la realización de prácticas académicas externas no remuneradas, las partes establecen de mutuo acuerdo que las obligaciones en materia de Seguridad Social derivadas de las mismas y su gestión corresponderán a la UAM, quedando el IMIDRA libre de cualquier obligación en materia de Seguridad Social en el marco del Convenio de referencia.

El IMIDRA no será responsable de ningún tipo de obligación en materia de Seguridad Social por la realización de las prácticas académicas, ni tampoco por cualquier otra causa sobrevenida que produzca obligaciones de contenido económico, dándose por extinguido el Convenio en otro caso.

La participación del IMIDRA en el programa de prácticas no supone la adquisición de más compromisos que los estipulados en el presente Convenio. Dado el carácter formativo de las prácticas académicas externas, de su realización no se derivarán, en ningún caso, obligaciones propias de una relación laboral, ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

El IMIDRA, se compromete a comunicar a la Universidad cualquier incidencia que pueda producirse durante la realización de la práctica.

La Universidad deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario.

Asimismo, y en el caso de que al término de los estudios el estudiante se incorporase a la plantilla de la entidad colaboradora, el tiempo de las prácticas no se computará a efectos de antigüedad ni eximirá del período de prueba, salvo que en el oportuno Convenio colectivo aplicable estuviera expresamente estipulado algo distinto.

En el ámbito de las Administraciones públicas, Entidades de Derecho Público y demás organismos públicos, la realización en los mismos de las prácticas académicas externas no podrá tener la consideración de mérito para el acceso a la función pública ni será computada a efectos de antigüedad o reconocimiento de servicios previos”.

Segundo

Prorrogar el Convenio por un período de cuatro años hasta el día 4 de junio de 2029, fecha en la que quedará extinguido a todos los efectos, en aplicación de lo estipulado en la cláusula novena del Convenio y de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Tercero

Que el contenido de la presente adenda entrará en vigor a partir de la fecha de su firma por ambas Partes.

Cuarto

Que todas las demás cláusulas establecidas en el Convenio suscrito con fecha 4 de junio de 2021 se mantendrán vigentes, en los mismos términos, durante todo el período de la prórroga.

Quinto

Que la Adenda se publicará en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID en el plazo máximo de veinte días siguientes a su firma y en el Portal de Transparencia de la Comunidad de Madrid, conforme a lo señalado en el artículo 23.1 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, y se remitirá al Registro de Convenios y Protocolos.

En prueba de conformidad, y para que conste a los efectos oportunos, las partes firman esta Adenda de modificación y prórroga.

Madrid, a 11 de noviembre de 2024.—Por la Universidad Autónoma de Madrid, Francisco Javier Oubiña Barbolla.—Por el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, Carlos Novillo Piris.

(03/19.283/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior

- 6** *ACUERDO de 12 de noviembre de 2024, de prórroga del Convenio entre la Comunidad de Madrid, Ecoembalajes España, S. A., y la Federación de Municipios de Madrid, por el que se establece la regulación de los compromisos relativos al Sistema Integrado de Gestión de Residuos (SIG).*

REUNIDOS

Por una parte, la Comunidad de Madrid, representada en el presente acto por el Ilmo. Sr. D. José Ignacio Tejerina Alfaro, Secretario General Técnico de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior en virtud del Decreto 140/2023, de 5 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se dispone su nombramiento (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 159, de 6 de julio de 2023), actuando conforme a las atribuciones que le confiere la Orden 984/2024, de 15 de marzo, de la Consejería de Medio Ambiente, Agricultura e Interior, por la que se delega el ejercicio de determinadas competencias y la firma de Convenios, se desconcentra el protectorado de fundaciones y se designa con carácter permanente a los miembros de las mesas de contratación de la Consejería.

Por otra parte, Ecoembalajes España, S. A., sin ánimo de lucro, domiciliada en Madrid, calle del Cardenal Marcelo Spínola, número 14, segunda planta, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 12100 de la sección 8.ª del libro 0 de sociedades, folio 17, hoja número M-190844 y con CIF A-81601700, y representada en el presente acto por D. Angel Hervella Touchard, en su calidad de director de Gestión Local y Autonómica.

Por otra parte, la Federación de Municipios de Madrid, constituida al amparo de la normativa vigente, de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/1985, Reguladora de Bases de Régimen Local, así como con la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora de Derecho de Asociación, con CIF número G80231103, representada en el presente acto por Dña. Judith Piquet Flores, en calidad de Presidenta de la Federación, en virtud del nombramiento otorgado en la XI Asamblea General de Municipios de Madrid con fecha 28 de noviembre de 2023, y con domicilio a los efectos del presente Convenio en Madrid, calle Princesa, número 5, primera, 28008 Madrid.

Denominadas conjuntamente como las “Partes”, en la representación que respectivamente ostentan, se reconocen plena capacidad legal para el otorgamiento del presente documento y, a tal efecto,

EXPONEN

Primero

Que con fecha 17 de noviembre de 2022 se suscribió el Convenio entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Agricultura, Ecoembalajes España, S. A., y la Federación de Municipios de Madrid (en adelante, el Convenio), que tiene por objeto regular los compromisos en lo que respecta al funcionamiento del sistema integrado gestionado por Ecoembes (SIG) en el ámbito de la Comunidad Autónoma, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la Ley 11/1997, de 24 de abril, de Envases y Residuos de Envases (en adelante, Ley de Envases), y demás normativa en la materia.

Segundo

Que la cláusula 7.ª del Convenio indica que “de acuerdo a lo establecido en el artículo 49.h) de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el presente Convenio tendrá una duración de un año que comenzará a partir de la fecha de su firma, sin perjuicio de su resolución anticipada por las causas establecidas en la cláusula 7.

Antes de la fecha de su finalización, el Convenio podrá ser prorrogado año a año, hasta un máximo de cuatro años adicionales, mediante acuerdo adoptado entre las partes en el seno de la Comisión de Seguimiento”.

Tercero

Que estando pendiente todavía la adaptación de las obligaciones de las partes derivadas del Convenio al nuevo marco normativo, de conformidad con lo previsto en la Ley 7/2022, de 8 de abril, de Residuos y Suelos Contaminados para una Economía Circular, y el artículo 21 del Real Decreto 1055/2022, de 27 de diciembre, de envases y residuos de envases, y en tanto que el Convenio viene funcionando a satisfacción de las partes, la comisión de seguimiento del Convenio, en su sesión de 3 de octubre de 2024, aprobó por unanimidad la prórroga del Convenio por un año más, hasta el 17 de noviembre de 2025.

En virtud de lo expuesto, las Partes desean prorrogar la duración del Convenio lo cual llevan a efecto mediante el presente acuerdo conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Prórroga del Convenio

Las Partes acuerdan la prórroga del Convenio por un período de un año, hasta el 17 de noviembre de 2025. Con anterioridad a esta fecha de vencimiento, las Partes podrán acordar una nueva prórroga del Convenio, en los términos de su cláusula 7.^a

Segunda

Clausulado del Convenio

Todas las demás cláusulas establecidas en el Convenio suscrito con fecha 17 de noviembre de 2022 se mantendrán vigentes, en los mismos términos, durante todo el período de la prórroga.

Y en prueba de conformidad, las Partes suscriben el presente acuerdo, considerando que su fecha es la correspondiente a la firma del representante de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 12 de noviembre de 2024.—El Consejero de Medio Ambiente, Agricultura e Interior (P. D. 984/2024, de 15 de marzo; BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 72, de 25 de marzo), el Secretario General Técnico, José Ignacio Tejerina Alfaro.—El Director de Gestión Local y Autonómica de Ecoembes, Ángel Hervella Touchard.—La Presidenta de la Federación de Municipios de Madrid, Judith Piquet Flores.

(03/19.248/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

- 7 *ADENDA de 8 de noviembre de 2024, de prórroga del convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, y el Ayuntamiento de Robledillo de la Jara para articular la atención a personas mayores en la Residencia Municipal de Robledillo de la Jara.*

Madrid, a 8 de noviembre de 2024.

REUNIDOS

De una parte, D.^a Ana Dávila-Ponce de León Mucio, Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, nombrada mediante Decreto 46/2023, de 23 de junio, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

Y de otra, D. Guillermo Crescente García Gómez del Moral, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Robledillo de la Jara, elegido en sesión constitutiva de esa Corporación Municipal de fecha 17 de junio de 2023, en nombre y representación del citado Ayuntamiento, en virtud de su cargo y de las atribuciones que le confiere el artículo 30.1.a) de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid, y en el marco de las competencias atribuidas a los municipios en materia de Servicios Sociales por el artículo 11.d) de la Ley 12/2022, de 21 de diciembre, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.2 y disposición adicional primera de la Ley 1/2014, de 25 de julio, de adaptación del régimen local de la Comunidad de Madrid a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

Ambos intervienen en nombre y representación de las instituciones señaladas, reconociéndose capacidad jurídica suficiente para suscribir la presente Adenda de prórroga.

EXPONEN

Que el 23 de diciembre de 2022 suscribieron convenio de colaboración para articular la atención a personas mayores en la Residencia municipal de Robledillo de la Jara para el año 2023, con un plazo de vigencia de un año, del 1 de enero al 31 de diciembre del 2023.

Que con fecha 12 de diciembre de 2023 suscribieron una adenda de prórroga del citado convenio para el año 2024.

Que ambas partes desean continuar colaborando durante el ejercicio de 2025 en la gestión de los servicios de atención a las personas dependientes en la Residencia municipal de Robledillo de la Jara.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, en aplicación del artículo 10.4.b) de la Ley 1/2014, de 25 de julio, de adaptación del régimen local de la Comunidad de Madrid a la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, este convenio de colaboración no precisa adaptación.

ACUERDAN

Formalizar la presente adenda de prórroga al convenio, con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

De conformidad con lo dispuesto en la cláusula undécima del convenio suscrito el 23 de diciembre de 2022 y dado que no se ha producido por ninguna de las partes denuncia ex-

presa, se prorroga el mencionado convenio durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Segunda

El importe a financiar por parte de la Consejería se calcula con los precios recogidos en la cláusula octava del Convenio, tal y como se recoge en la siguiente tabla:

ANUALIDAD	PRECIO PLAZA OCUPADA/ DÍA	PLAZAS CONVENIADAS	Nº DÍAS DE EJECUCIÓN	IMPORTE TOTAL €
2025	63,85 €	12	365	279.663,00

El gasto derivado de esta adenda de prórroga se imputará a la posición presupuestaria 231D/25400, del presupuesto de gastos y dotación de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid.

El coste anual para la Comunidad de Madrid será de 279.663,00 euros, para el ejercicio 2025.

No se modifican las demás condiciones pactadas, y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma la presente adenda de prórroga al convenio de colaboración, siendo la fecha de formalización de la misma la correspondiente a la firma de la Comunidad de Madrid, o en ausencia de fecha en el pie de firma, a la que figure en el encabezamiento.

Madrid, a 8 de noviembre de 2024.—Por la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, la Consejera, Ana Dávila-Ponce de León Municio.—Por el Ayuntamiento de Robledillo de la Jara, el Alcalde-Presidente, Guillermo Crescente García Gómez del Moral.

(03/19.091/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

- 8** *CONVENIO de 11 de noviembre de 2024, entre la Comunidad de Madrid (Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales) y la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España para la promoción de un programa de apoyo al acogimiento en familia extensa.*

En Madrid, a 11 de noviembre de 2024.

REUNIDOS

De una parte, D.^a Ana Dávila-Ponce de León Municio, Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 46/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

De otra, D. David López López, en nombre y representación de la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España (en adelante, Aldea Infantiles SOS), inscrita en el Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid con el número P-4.485, con domicilio social en Madrid, calle Angelita Cavero, número 9, y CIF número G28821254, actuando en uso de las facultades conferidas, en virtud de la escritura de fecha 26 de octubre de 2023, otorgada ante el notario de Madrid, D. Jaime Recarte Casanova, con número de protocolo 7.679.

Las partes se reconocen capacidad legal suficiente para suscribir el presente convenio, y

EXPONEN

Primero

La Comunidad de Madrid, en virtud del artículo 26.1.24 de su Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, tiene atribuida competencia exclusiva en materia de protección y tutela de menores y desarrollo de políticas de promoción integral de la juventud. En particular, corresponde a la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, entre otras funciones, el impulso de las políticas de protección a la infancia y a la familia desde criterios de igualdad, solidaridad y defensa del interés superior del menor, el desarrollo y seguimiento de los servicios sociales en materia de infancia, adolescencia, natalidad y trabajo social familiar, la promoción de recursos y actuaciones dirigidos a la consecución del bienestar social de la infancia y la adolescencia así como el impulso de la investigación para un mejor conocimiento de la situación y problemas de la infancia, la adolescencia y la familia en la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 241/2023, de 20 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales.

Segundo

Que en el ámbito de la protección de niños o adolescentes de la Comunidad de Madrid, se establece que el objeto del presente convenio es el apoyo y asistencia al acogimiento familiar en familia extensa, entendido el acogimiento como el instrumento legal de protección de los menores cuyos padres no pueden dispensarles los cuidados necesarios para su adecuado desarrollo como personas, mediante el cual, el menor es insertado plenamente, de forma transitoria, permanente o con vistas a una posible adopción, dentro de un ambiente familiar sustitutivo o complementario del propio, que le asegure la asistencia moral y material adecuada a sus necesidades, debiendo orientarse toda actuación a la reinserción dentro de la propia familia.

El ejercicio de la protección en una familia es un tema que preocupa a nivel internacional, con una legislación como referente internacional, la Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 (ratificada por España el 30 de noviembre de 1990), común para todos los países que forman parte de la organización. En Europa destaca la Carta Europea de los Derechos del Niño (DOCE número C 241, de 21 de septiembre de 1992).

En España, a partir de Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, el acogimiento familiar se establece legalmente como forma preferente de ejercicio de las medidas de protección, en especial para menores de seis años y para los menores de tres años se establece expresamente que no se acordará el acogimiento residencial, salvo en supuestos de imposibilidad debidamente acreditada de adoptar en ese momento la medida de acogimiento familiar o cuando esta medida no convenga al interés superior del menor. Esta limitación para acordar el acogimiento residencial se aplicará también a los menores de seis años en el plazo más breve posible. En todo caso, y con carácter general, el acogimiento residencial de estos menores no tendrá una duración superior a tres meses.

La reciente Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, también destaca la primacía del acogimiento familiar frente al residencial a la hora de tutelar a los menores y la importancia de una buena preparación para la vida independiente para los menores mayores de 16 años y para aquellos jóvenes que hayan alcanzado la mayoría de edad siendo tutelados.

En cualquier caso, el acogimiento familiar puede establecerse en una familia ajena al ámbito del menor o bien en su familia extensa; esta última siempre es preferible si es viable, atendiendo al interés superior del niño. En el acogimiento familiar, la guarda del menor será ejercida por los acogedores y delegada desde la Comisión de Protección a la Infancia y Adolescencia, que previamente habrá asumido una medida de protección del menor (su guarda o su tutela).

Tercero

Que Aldeas Infantiles SOS es una entidad sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública y como entidad colaboradora para la prestación a las personas o familias acogedoras de familia extensa, de la colaboración y apoyo técnico que requieran para la efectividad de los objetivos del acogimiento, así como para el seguimiento de los acogimientos formalizados.

La Asociación Aldeas Infantiles SOS es una entidad sin ánimo de lucro, entre cuyos fines y objetivos figura, de conformidad con lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 2 de sus Estatutos, atender a niños y a jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad impulsando su desarrollo y autonomía mediante el acogimiento en entornos familiares protectores, así como la organización y promoción de diferentes programas destinados a facilitar la integración familiar y social de los niños y jóvenes que han perdido el cuidado parental o están en riesgo de perderlo.

Cuarto

Que por todo lo anterior, la Comunidad de Madrid y Aldeas Infantiles SOS están interesadas en colaborar para desarrollar un Programa de Apoyo al Acogimiento en Familia Extensa en la Comunidad de Madrid.

Quinto

Que ambas partes, de conformidad con lo expuesto y con el fin de concretar la ejecución y gestión de las voluntades mencionadas, han decidido formalizar el presente convenio con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Objeto

El objeto del presente convenio es establecer el régimen y los términos de colaboración entre la Comunidad de Madrid y Aldeas Infantiles SOS para desarrollar y gestionar un Programa de Apoyo al Acogimiento en Familia Extensa, con objeto de mejorar el bienes-

tar de los niños y adolescentes acogidos y la mejora de las competencias parentales de las familias acogedoras.

Dicho programa tiene como objetivo el apoyo y acompañamiento a toda la unidad familiar extensa involucrada en el cuidado del menor: acogedores, los padres, hermanos y otros familiares con los que se tenga visitas y/o se pueda trabajar, como complemento al seguimiento que se realiza del acogimiento.

Implica, por tanto, la prevención de factores de riesgo y la mejora de la intervención en ámbitos concretos (diferencia generacional entre familia extensa y menor acogido, brecha digital, apoyo para elaboración de duelo por abandono, visitas conflictivas, etc.) así como supone la adaptación a las necesidades concretas de cada familia.

Es cada vez más patente la necesidad de contar con recursos que apoyen a las familias en todos los ámbitos de la crianza; las familias acogedoras no quedan ajenas a esta situación y requieren de apoyos que, a su vez, conozcan, entiendan y sepan acompañar el proceso del acogimiento en todas sus dimensiones: la que afecta al menor acogido, a los adultos familiares que los acogen y la que afecta a toda la dinámica familiar nueva que debe establecerse para garantizar que el acogimiento cumpla con su función protectora.

Detectar a tiempo las disfunciones y las posibles dificultades permiten apoyarlas y evitar así, en su caso, que se tenga que valorar un posible cese del acogimiento. El trabajo del educador asignado a cada caso permite hacer un seguimiento habitual de la familia y, desde el conocimiento de sus dinámicas, anticipar las actuaciones a implementar.

Con todo ello, se pretende conseguir que las familias acogedoras tengan asesoramiento, apoyo e intervención para mejorar el bienestar de los menores y adolescentes acogidos en familia extensa; la intervención pretende la mejora de la dinámica relacional de los menores con sus núcleos acogedores, con su familia de origen y con el contexto socio-cultural y educativo en el que viven así como el desarrollo de las competencias educativas y habilidades parentales de las familias acogedoras basadas en el “buen trato a la infancia”.

Se cumple así el objetivo primordial que establece la actual Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, en su artículo 8 y que desarrolla en todo su articulado, de procurar que los menores vivan en familia y, siempre que esto sea posible y adecuado, en su familia extensa.

Segunda

Beneficiarios

Los beneficiarios de las actuaciones derivadas del presente convenio serán los menores y adolescentes acogidos en familia extensa, las familias extensas acogedoras y demás familia extensa que tengan relación directa con los acogidos, incluidos, en su caso, los progenitores y en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid.

Se establece una ratio de atención inicial por profesional de entre 15 y 20 menores con medida de acogimiento familiar con su familia extensa. A los efectos de la ratio, los profesionales son los educadores.

Los acogimientos en familia extensa prioritarios para ser incorporados a este programa se corresponderán con ayuntamientos/municipios/mancomunidades con menos recursos o capacidad de atención a su población en relación con el acompañamiento y apoyo en el acogimiento en familia extensa y que sean determinados por la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad.

Tercera

Características del programa

El programa parte de la obligación legalmente reconocida en La Ley Orgánica 1/1996, de 10 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de que los menores puedan vivir en su entorno familiar.

El artículo 8 de la Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid, también reconoce el derecho al desarrollo y al crecimiento de los menores en el seno de una familia y el artículo 87 de esta misma ley, determina la prioridad del acogimiento familiar frente al residencial, lo que se complementa con el artículo 93 que, para el fomento del acogimiento familiar prevé que la Comunidad de Madrid facilitará los recursos necesarios para la puesta en marcha y el apoyo de actuaciones, en colaboración con entidades autorizadas.

Por ello, y con el fin de apoyar el acogimiento con familia extensa y anticipar las dificultades que pueden surgir en esta modalidad de acogimiento, sobre todo, en los supuestos de acogimiento con abuelos, las actuaciones deben ir dirigidas a toda la unidad familiar.

Así, siendo el objetivo la preservación familiar de los menores en su entorno los principios básicos que rigen este programa son los siguientes:

1. Procurar a cada niño un entorno familiar protector en el que los hermanos puedan permanecer unidos.
2. Fortalecer las redes de apoyo social, reforzando los recursos de la Comunidad de Madrid para favorecer la preservación familiar, así como la autonomía personal.
3. Evaluar la situación del niño, considerando su interés superior y ofrecer la mejor respuesta a cada caso, atendiendo a sus necesidades y derechos.
4. Involucrar a los niños en la búsqueda de soluciones para los problemas que les afectan.
5. Apoyar a los acogedores para minimizar los riesgos que pudiesen comprometer el éxito del acogimiento.

Se pretende, por tanto, mejorar el bienestar de los niños y adolescentes acogidos en familia extensa, procurando el éxito de la acogida en un entorno protector y seguro, mediante la formación en parentalidad positiva, orientación, asesoramiento y el apoyo especializado a la familia acogedora y a los propios niños y adolescentes protegidos.

Esos objetivos generales se concretan en las siguientes actuaciones dentro del programa:

1. Atención educativa a las familias acogedoras para reforzar sus competencias parentales, acompañando y apoyando para que puedan desarrollar en condiciones su tarea educativa y se mejoren las diferencias transgeneracionales.
2. Acompañamiento del niño en la construcción de una identidad positiva, asegurando que los vínculos afectivos en los que crece sean positivos y seguros.
3. Formación a las familias acogedoras, presencialmente o de forma virtual, ofreciendo así acompañamiento y supervisión especializada en el desarrollo de la parentalidad de forma positiva, con el fin de ofrecer habilidades y herramientas para mejorar la educación de los niños y adolescentes acogidos en familia extensa.

El acogimiento supone una realidad compleja debido al entramado de relaciones de los intervinientes: acogedores, progenitores, niños y adolescentes acogidos, profesionales de los diferentes servicios y las múltiples áreas que tanto en la vida de los menores como en la de sus acogedores se ven afectadas.

Así, la intervención profesional del convenio permite que:

- Los niños y adolescentes vivan con personas a las que conocen y en las que confían, reduciendo el trauma de vivir con personas que inicialmente eran desconocidas.
- Ayuda a la transmisión de la identidad, la cultura, los valores y creencias de la familia.
- Facilita las relaciones y vínculos con sus progenitores, hermanos y otros miembros de la familia extensa.
- Empodera a la familia con sus propios miembros y recursos, facilitando que el menor pueda recibir apoyo y servicios desde su propia familia e incrementando las oportunidades de estar conectado con su comunidad y animando a ésta a hacerse responsable de los menores y familias.

Las actividades se destinan específicamente a cada una de las dimensiones o niveles del sistema de la situación de acogida como en beneficio de su interacción en la dinámica familiar:

- Dimensión núcleo acogedor (familia extensa).
- Dimensión de los niños y adolescentes.
- Dimensión de la familia biológica.

El papel mediador, informativo y educativo de un equipo especializado de apoyo puede llegar a optimizar las relaciones entre las distintas figuras de apego del niño, evitando que las dinámicas disfuncionales repercutan negativamente en su bienestar, detectando y previniendo posibles situaciones de riesgo, aportando los recursos y la ayuda necesaria a las familias acogedoras y mediar entre éstas y los progenitores. Contribuye así a hacer posible que el acogimiento se desarrolle de forma beneficiosa para el niño.

Cuarta*Compromisos por parte de la Comunidad de Madrid*

1. Establecer cuantas actuaciones sean necesarias para colaborar en el adecuado desarrollo del convenio y la correcta derivación de los casos susceptibles de participar en el convenio en condiciones de seguridad en relación con la protección de datos.
2. Mantener un seguimiento y supervisión del programa en coordinación con Aldeas SOS.
3. Facilitar el uso de instalaciones necesarias para la celebración de reuniones y trabajos de coordinación que deban realizarse.
4. Abonar la cuantía económica a que hace referencia la cláusula octava.

Quinta*Compromisos por parte de Aldeas Infantiles SOS*

1. Asumir los casos derivados por la Comunidad de Madrid.
2. Mantener contacto continuo y adecuado con los niños o adolescentes y las familias acogedoras, mediante una atención educativa para reforzar las competencias parentales, acompañando y apoyando para que pueda desarrollar en condiciones su tarea educativa.
3. Coordinarse con la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad de la Comunidad de Madrid y los servicios sociales, prestando el conveniente apoyo técnico y celebrando reuniones de trabajo cuando sean necesarias.
4. Enviar semestralmente un informe estadístico sobre los casos atendidos en ese período, que incluya una evaluación de los resultados obtenidos.
5. Elaborar, dentro del mes siguiente a la finalización del programa, una memoria en la que se recogerán, entre otros, los siguientes aspectos: actividades realizadas, recursos empleados, datos estadísticos, valoración global y propuestas de mejora.
6. Desarrollar el programa teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de protección de niños o adolescentes y la primacía del interés superior del niño o la niña sobre cualquier otro y teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de protección de datos.
7. Informar a la Comunidad de Madrid de cualquier incidencia relacionada con el programa.
8. Aportar al proyecto los medios humanos y materiales por el valor establecido en la cláusula octava.

Sexta*Personal para el desarrollo del Programa*

Para el desarrollo del Programa, Aldeas Infantiles SOS contará inicialmente con un Coordinador y dos educadores asignados en exclusiva a este programa, si bien será apoyado por el equipo multidisciplinar de apoyo de Aldeas Infantiles SOS, en todos sus programas, pudiendo ser ampliado en función de las exigencias de la carga de trabajo.

También podrán participar en el desarrollo de las actividades, voluntarios seleccionados por Aldeas Infantiles SOS, a quienes se impartirá la formación teórica y práctica adecuada para su participación en el presente programa.

La firma del presente convenio no implica relación laboral o de cualquier otra naturaleza entre las personas que lo desarrollan y la Comunidad de Madrid, por lo que no se podrá exigir a esta responsabilidad ninguna por estos conceptos, ni directa ni subsidiariamente.

Séptima*Protección del menor*

La Asociación Aldeas Infantiles SOS España deberá solicitar al personal, incluido el voluntario, que en ejecución del presente convenio vaya a ejercer actividades que impliquen contacto habitual con menores, la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Delinquentes Sexuales, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.

El personal citado en el párrafo primero estará obligado a comunicar inmediatamente a la Asociación que ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, cuando esta sentencia se dicte con posterioridad a la aportación de

la certificación negativa del Registro Central de Delincuentes Sexuales. En estos casos, la Asociación se compromete a comunicar dicha circunstancia a la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales.

Una vez que se aporte la citada certificación negativa, su contenido se presumirá vigente hasta que la Asociación tenga conocimiento de que cualquier miembro que, en ejecución de este convenio realice actividades que impliquen contacto habitual con menores, ha sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual o surjan indicios fidedignos de que ha recaído sentencia condenatoria firme por tales delitos. En ambos casos, la Asociación, por sí o a través del interesado, deberá recabar un nuevo certificado del Registro Central de Delincuentes Sexuales con el fin de actualizar el hasta ahora vigente.

La Asociación adoptará las medidas oportunas para apartar a todo aquel personal que, en desarrollo de las actividades del convenio tenga contacto habitual con menores de edad, sea condenado por sentencia firme por un delito contra la libertad e indemnidad sexual o surjan indicios fidedignos de que existe dicha sentencia firme.

Octava

Financiación

1. El coste total de la colaboración convenida para la promoción de un programa de apoyo al acogimiento en familia extensa para el período de vigencia del 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2026 asciende a 200.337,68 euros.

2. La financiación a cargo de la Comunidad de Madrid supondrá un coste total de 118.476,78 euros (IVA exento), con cargo a la partida 25401 del programa 232F de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2025 y 2026.

3. Las cuantías aportadas por la Comunidad de Madrid se destinarán al cumplimiento de lo estipulado en la cláusula cuarta del presente convenio, participando en un 59,14 % del coste total destinado al apoyo, seguimiento y supervisión del desarrollo de las actividades objeto del convenio y demás compromisos recogidos en la citada cláusula cuarta.

4. La Asociación Aldeas Infantiles SOS aportará al proyecto medios humanos y materiales por valor de 81.860,90 euros (IVA exento).

5. La aportación de la Asociación Aldeas Infantiles SOS, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en virtud de la cláusula quinta de este convenio, se destinará a sufragar gastos de personal, instalaciones, medios materiales, locomoción, bienes y suministros necesarios para la prestación del servicio, participando en un 40,86 por 100 del coste total del programa.

Novena

Plazos de pago

El abono de las cantidades que corresponden a la Comunidad de Madrid se realizará de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Los pagos se realizarán a través de certificaciones parciales de periodicidad mensual, relativas al desarrollo de las actividades objeto del convenio, con relación nominal de los beneficiarios atendidos firmada por la entidad, incluyendo:

- Nombre y apellidos.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de alta.
- Fecha de baja.
- Municipio/Mancomunidad.
- Días de atención en el programa mientras está en acogimiento en familia extensa.

2. Las facturas y justificantes de los gastos quedarán en poder de la Asociación Aldeas Infantiles SOS y a disposición de la Comunidad de Madrid.

3. En caso de que el coste total fuese superior a lo estipulado, la Comunidad de Madrid únicamente se compromete a aportar, como máximo, las cantidades a que se obliga en este convenio. Si las cantidades abonadas por la totalidad del proyecto al final son inferiores a lo presupuestado, deberá disminuir la aportación realizada por la Comunidad de Madrid de forma proporcional a la participación establecida en la cláusula octava, punto 2.

4. La aportación de la Comunidad de Madrid, se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente de la Asociación Aldeas Infantiles SOS.

Décima

Período de vigencia y modificaciones

El presente convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2025, o desde su firma si es posterior, hasta el 31 de diciembre de 2026.

Las partes firmantes podrán, antes de la finalización del convenio, acordar unánimemente su prórroga de conformidad con lo establecido en el artículo 49.h).2.º de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por un período de hasta 4 adicionales y mediante la suscripción de la correspondiente adenda. Asimismo, los firmantes podrán acordar unánimemente su extinción.

Asimismo, las partes podrán modificar y desarrollar el convenio de mutuo acuerdo, mediante la suscripción de la correspondiente adenda.

Decimoprimera

Protección de datos personales

Las partes se comprometen a cumplir las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril de 2016 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y cualquier otra normativa que pueda sustituir, modificar o complementar a la mencionada en materia de protección de datos de carácter personal durante la vigencia del presente convenio.

Las obligaciones en materia de protección de dichos datos tendrán validez durante la vigencia del presente convenio y una vez terminado este.

En particular, las partes se comprometen a respetar el deber de confidencialidad, y las limitaciones en su caso marcadas por la normativa de aplicación sobre cualquier información a la que se tenga acceso en la realización de actividades objeto de este convenio, salvo aquella información que deba ser pública según lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, y la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.

El tratamiento de los datos del presente convenio queda sometido a la normativa anteriormente citada, así como a la vigente en cada momento, en los términos dispuestos en el Anexo II del presente convenio. Los firmantes pueden consultar la información referida al deber de información de protección de datos personales en el anexo correspondiente.

Decimosegunda

Indicación de vinculación, publicidad e imagen

La Comunidad de Madrid y Aldeas Infantiles SOS se comprometen a citar su colaboración mutua en cualquier acto de comunicación o difusión referido a cualquier actividad objeto del presente convenio.

Aldeas Infantiles SOS se compromete a incluir su propio logotipo y el de la Comunidad de Madrid en publicaciones, ediciones y demás material impreso o inserto en Internet que se relacione con el objeto convenido. La Comunidad de Madrid se reserva los derechos sobre sus marcas y, en general, sobre sus derechos de propiedad industrial o intelectual.

Decimotercera

Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento con el fin de velar por el cumplimiento de los objetivos del presente convenio y para el seguimiento, control y supervisión de las actuaciones que se realicen al amparo del mismo, así como la resolución de cuantas dudas y discrepancias surjan respecto de su interpretación.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes de cada una de las partes. Por parte de la Comunidad de Madrid, uno de ellos será, necesariamente, un técnico de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad, quien a su vez ejercerá la función de secretario de la Comisión, correspondiendo al otro, que deberá ser un jefe de Servicio o puesto de categoría superior de la mencionada Dirección General, actuar como presidente.

La Comisión Mixta de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, dos veces en cada año natural, debiendo reunirse, de manera constituyente, en el plazo de un mes desde la firma de este convenio. También se podrá reunir con carácter extraordinario a instancias de cualquiera de las partes firmantes cuando se considere oportuno.

La Comisión Mixta de Seguimiento podrá comprobar, en cualquier momento, el desarrollo de las actuaciones objeto del presente convenio, visitar a los usuarios y/o los recursos existentes y solicitar cuanta información estime necesaria. A tal efecto, y en aras a la adecuada eficacia y operatividad de la labor de coordinación y seguimiento, corresponderá al Secretario de la Comisión, la realización material de las actuaciones tendentes a la consecución de dicha finalidad, en particular, las derivadas de lo previsto en la cláusula quinta del presente convenio, confiriéndole, asimismo, la función de coordinador y enlace entre las partes. A requerimiento del secretario de la Comisión Mixta de Seguimiento, la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, a través de la Dirección General de Infancia, Familia y Fomento de la Natalidad le proveerá de un equipo de técnicos cualificados de referencia, que le asistirán materialmente en las tareas de coordinación, comunicaciones y seguimiento de las actividades previstas en el convenio. Dichos técnicos procederán de la plantilla de la Comunidad de Madrid y no serán externos a ella. En ningún caso, el desempeño de este cometido podrá implicar la desatención por parte de estos técnicos de otras funciones que, en un momento dado, puedan resultar prioritarias.

La Comisión Mixta podrá aprobar sus propias normas de funcionamiento, regulándose asimismo por lo dispuesto en la sección 3.^a del capítulo II del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, teniendo que ajustarse la actuación de la Comisión a las normas contenidas en dicha Ley.

Decimocuarta

Causas de resolución

Serán causas de resolución del convenio:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado su prórroga.
- b) El mutuo acuerdo de las partes.
- c) El incumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes en el presente convenio.
- d) El incumplimiento de las obligaciones que impone la normativa vigente en relación con el ejercicio de las actividades de atención a los niños o adolescentes.

En los supuestos de las letras c) y d), cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de 15 días hábiles con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado al responsable del mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio y a las partes.

Si, transcurrido el plazo indicado en el requerimiento, persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió, notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el Convenio. La resolución del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados.

- a) El acaecimiento de circunstancias que hagan imposible su cumplimiento.
- b) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- c) Por cualquier otra causa legalmente prevista.

Decimoquinta

Régimen jurídico

El presente Convenio tiene carácter administrativo, siendo el régimen jurídico aplicable el establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, quedando excluido del ámbito de aplicación de Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en virtud de lo dispuesto en su artículo 6.2, sometiéndose no obstante a los principios de dicha ley para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse, así como las normas generales de derecho administrativo, los principios de buena administración y el ordenamiento jurídico general.

Decimosexta*Controversias*

Dado el carácter administrativo del presente convenio, las partes acuerdan someter a la jurisdicción contencioso-administrativa de Madrid las discrepancias que no se hayan podido resolver en la Comisión de Seguimiento.

Y para que conste a los efectos oportunos y en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio, siendo la fecha de formalización del mismo la correspondiente a la de la firma de la Comunidad de Madrid o, en ausencia de esta, la que figure en el encabezamiento.

Madrid, a 11 de noviembre de 2024.—La Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, Ana Dávila-Ponce de León Municio.—Por la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España, David López López.

ANEXO I**COMPROMISO DE D/Dña. _____,
EMPLEADO/VOLUNTARIO DE LA ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS, QUE
PARTICIPARÁ EN EL “PROGRAMA DE APOYO AL ACOGIMIENTO EN FAMILIA EXTENSA”**

Me comprometo a guardar secreto profesional sobre toda la información, datos y/o asuntos a los que tenga acceso o conocimiento durante la prestación de mi colaboración como empleado o voluntario en el Programa, incluso después de finalizar la actividad. Ello, de acuerdo con la legislación vigente en la materia, principalmente la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. El incumplimiento de tales obligaciones será causa de resolución de la colaboración en el programa, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran derivarse de carácter disciplinario, de daños y perjuicios o en su caso, de la propia normativa de privacidad.

Asimismo, en relación con los menores y sus datos personales, me comprometo a:

1. Respetar, en todo momento, la intimidad de los menores, según la legislación vigente.
2. Recoger, previa comunicación a la Asociación o a la Comunidad de Madrid, únicamente aquellos datos personales que se consideren estrictamente necesarios.
3. No realizar grabaciones en cualquier medio fotográfico o audiovisual de los menores. Tampoco se podrán almacenar ningún dato identificativo, o que pueda hacer identificable a los menores, en sus dispositivos personales.
4. No divulgar, comunicar ni explotar los datos personales de los menores, ni con terceros, ni en redes sociales, u otra plataforma electrónica, incluidas redes sociales de mensajería instantánea tipo “WhatsApp” (similares).
5. Atenerme, en todo momento, a los límites que impone tanto la normativa europea como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Y lo firmo en Madrid, a..... de.....de.....

Fdo.:

ANEXO II ACUERDO DE ENCARGO DE TRATAMIENTO

En el presente acuerdo las partes fijan formalmente y por escrito los términos y condiciones para regular el tratamiento de datos de carácter personal y la confidencialidad de la información suministrada y creada entre ellas.

Primera

Responsable y encargado del tratamiento

La **Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad** de la Comunidad de Madrid tendrá la consideración de Responsable del tratamiento y **Aldeas Infantiles SOS**, tendrá la consideración de Encargado del tratamiento, conforme a lo establecido en los artículos 28 y 29 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), así como en el artículo 33 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el resto de normativa vigente en la materia.

En consecuencia, el acceso a datos de carácter personal en el marco de este convenio, se realiza con el único fin de dar cumplimiento al objeto del mismo y no se considerará como una cesión o comunicación de datos.

Segunda

Definiciones

Los términos específicos en materia de protección de datos serán interpretados conforme a las definiciones establecidas en el artículo 4 del RGPD.

Tercera

Objeto del encargo de tratamiento

Mediante las presentes cláusulas se habilita a la entidad **Aldeas Infantiles SOS**, Encargada del tratamiento, para tratar por cuenta de la **Dirección General de Infancia, Familias y Fomento de la Natalidad**, Responsable del tratamiento, los datos de carácter personal necesarios para desarrollar en colaboración con la Comunidad de Madrid la **gestión y seguimiento de los acogimientos familiares de personas menores de edad con medida de protección. Formación a familias. Integración en la Tarjeta Social Digital.**

El tratamiento de los datos personales comprenderá recogida / registro / estructuración / modificación / conservación / extracción / consulta / comunicación por transmisión / difusión / interconexión / cotejo / limitación / destrucción / supresión / comunicación / y cualquier otro que requiera el objeto del convenio que se suscribe.

Cuarta

Identificación de la información afectada

Para la ejecución de la/s actuación/actuaciones derivadas del cumplimiento del objeto de este encargo, el Responsable del tratamiento pone a disposición del Encargado, la información que se describe a continuación, correspondiente a la actividad de tratamiento "**Acogimiento familiar de menor**":

- Interesados:

Niños y adolescentes con medida de protección. Familias acogedoras y familias que se ofrecen para acoger. Formadores.

- Datos personales del tratamiento a los que se puede acceder:

Datos de carácter identificativo. Datos de las características personales. Datos académicos y profesionales. Datos de circunstancias sociales. Detalles del empleo. Datos económicos, financieros y seguros.

Quinta*Duración*

El presente acuerdo tiene una duración coincidente con el periodo de vigencia del convenio suscrito, sin perjuicio de las obligaciones que, conforme al clausulado del presente acuerdo de encargo hayan de extenderse más allá de dicho periodo.

Sexta*Deber de confidencialidad*

El Encargado del tratamiento se obliga a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información clasificada como confidencial facilitada por el Responsable del Tratamiento a efectos de dar cumplimiento al objeto del convenio.

Tendrá la consideración de información confidencial toda la información susceptible de ser revelada por escrito, de palabra o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que posibilite el estado de la técnica en el futuro, intercambiada como consecuencia de este convenio, en especial la información y datos personales a los que el Encargado haya accedido o acceda durante su ejecución.

Las partes se comprometen a mantener el compromiso de confidencialidad respecto a la información y material facilitado y recibido en virtud del presente convenio durante la vigencia del mismo, así como de forma indefinida tras su finalización, obligándose a:

- a) Utilizar la información de forma reservada.
- b) No divulgar ni comunicar la información facilitada o recibida, salvo resolución motivada en los términos establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid.
- c) Impedir la copia o revelación de esa información a terceros, salvo que goce de aprobación escrita de las partes y únicamente en los términos de tal aprobación.
- d) Se restringirá el acceso a la información a sus empleados y colaboradores, salvo en la medida en que razonablemente puedan necesitarla para el cumplimiento de sus tareas acordadas.
- e) No utilizar la información o fragmentos de ésta para fines distintos de la ejecución de este convenio.
- f) Cumplir con todos los términos fijados en el presente acuerdo y muy especialmente aquellos relativos a las cláusulas sobre confidencialidad, manteniendo esta confidencialidad y evitando revelar la información a toda persona que no sea empleado o subcontratado.

Las partes serán responsables ante el incumplimiento de esta obligación, ya sea por sus empleados, voluntarios, subencargados, etc.

La obligación de confidencialidad tendrá carácter indefinido, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización por cualquier causa de la relación entre las partes incurriendo en caso contrario en las responsabilidades previstas en la legislación vigente.

El Encargado será responsable de que su personal, colaboradores, voluntarios y en general, todas las personas de su responsabilidad que tengan acceso a la información confidencial y a los datos personales del Responsable, respeten la confidencialidad de la información, así como las obligaciones relativas al tratamiento de datos de carácter personal, aun después de finalizar su relación con el Encargado, entendiéndose circunscritas estas obligaciones tanto al ámbito interno de la entidad como al ámbito externo de la misma. Por tanto, el Encargado realizará cuantas advertencias y suscribirá cuantos documentos sean necesarios con dichas personas, con el fin de asegurar el cumplimiento de estas obligaciones, así como del cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes, incluidas las que consten en los documentos de seguridad de las dependencias de la Comunidad de Madrid en las que, en su caso, hubieran de desarrollar su trabajo.

A estos efectos, el Encargado se compromete a llevar un listado del personal/personas autorizadas para tratar los datos personales, que estará en todo momento a disposición del Responsable.

La Comunidad de Madrid se reserva el derecho al ejercicio de las acciones legales oportunas en caso de que, bajo su criterio, se produzca un incumplimiento de dichos compromisos.

El Encargado mantendrá a disposición del Responsable la documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones anteriormente señaladas.

Séptima

Obligaciones del encargado del tratamiento

El Encargado del tratamiento asume, junto al resto de las contenidas en el presente acuerdo, las siguientes obligaciones:

- Acceder, utilizar y destinar los datos personales objeto de tratamiento, o los que recoja para su inclusión, sólo para la finalidad objeto de este encargo. En ningún caso podrá utilizar los datos para fines propios.
- Tratar los datos de acuerdo con las instrucciones del Responsable del tratamiento conforme al contenido de este convenio y a, en su caso, las instrucciones que le pueda especificar en concreto. Si el Encargado considera que alguna de las instrucciones recibidas infringe el RGPD, la LOPDGDD o cualquier otra disposición en materia de protección de datos de la Unión Europea o de los Estados miembros, informará inmediatamente al Responsable.
- Facilitar, en el momento de la recogida de los datos, la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar. La redacción y el formato en que se facilitará la información se debe consensuar con el Responsable antes del inicio de la recogida de los datos.
- Asumir la condición de Responsable del tratamiento en caso de que destine los datos a otra finalidad distinta del cumplimiento del objeto del convenio, los comunique o los utilice incumpliendo sus estipulaciones o las obligaciones de la normativa vigente, respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente.
- No permitir el acceso a los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable a ningún empleado o persona que no tenga la necesidad de conocerlos para el desarrollo y correcto cumplimiento del objeto del convenio suscrito.
- No revelar, transferir, ceder o de otra forma comunicar los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable, ya sea verbalmente o por escrito, por medios electrónicos, papel o mediante acceso informático, ni siquiera para su conservación, a ningún tercero, salvo que exista autorización o instrucción previa del Responsable, que deberá constar, en todo caso, por escrito.
- A estos efectos, el Encargado podrá comunicar los datos a otros Encargados del tratamiento del mismo Responsable, de acuerdo con las instrucciones de dicho Responsable. En este caso, el Responsable identificará, de forma previa y por escrito, la entidad a la que se deben comunicar los datos, los datos concretos a comunicar y las medidas de seguridad a aplicar para proceder a la comunicación.
- Tratar los datos personales dentro del Espacio Económico Europeo u otro espacio considerado por la normativa aplicable como de seguridad equivalente, no tratándolos fuera de este espacio ni directamente ni a través de subencargado/s autorizado/s conforme a lo establecido en el convenio suscrito o demás documentos convencionales que pudieran adicionarse o complementar al mismo, salvo que esté obligado a ello en virtud del Derecho de la Unión o del Estado miembro que le resulte de aplicación.
- En el caso de que por causa de Derecho nacional o de la Unión Europea el Encargado se vea obligado a llevar a cabo alguna transferencia internacional de datos, informará por escrito al Responsable de esa exigencia legal, con antelación suficiente a efectuar el tratamiento, y garantizará el cumplimiento de cualesquiera requisitos legales que sean aplicables al Responsable del tratamiento, salvo que el Derecho aplicable lo prohíba por razones importantes de interés público.
- Adoptar y aplicar las medidas de seguridad estipuladas en el artículo 32 del RGPD y en el Real Decreto vigente por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad (ENS), que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal responsabilidad del Responsable y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no

autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que estén expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural.

- Garantizar, a lo largo de toda la vigencia del convenio, la formación necesaria en materia de protección de datos personales de las personas autorizadas para tratar datos personales.
- En caso de estar obligado a ello por el artículo 30 del RGPD y 31 de la LOPDGDD, el Encargado mantendrá un registro, incluso en formato electrónico, de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta del Responsable, que contenga la información exigida por el artículo 30.2 del RGPD.
- Asistir al Responsable del tratamiento, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento, a través de medidas técnicas y organizativas apropiadas, para que este pueda cumplir con su obligación de responder a las solicitudes que tengan por objeto el ejercicio de los derechos de los interesados en los términos dispuestos en la cláusula undécima del presente acuerdo, y le ayudará a garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 32 a 36 del RGPD, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información a disposición del Encargado.
- Colaborar con el Responsable en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas (logradas e intentadas) de medidas de seguridad a las autoridades competentes o los interesados, y colaborar en la realización de evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos personales y consultas previas al respecto a las autoridades competentes cuando proceda, teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información de la que disponga, y de conformidad con las disposiciones contenidas en la cláusula novena del presente acuerdo.
- Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa, como, a título de ejemplo, certificados previos sobre el grado de cumplimiento o resultados de auditorías, que habrá de poner a disposición del Responsable, a requerimiento de este. Asimismo, durante la vigencia del acuerdo, pondrá a disposición del Responsable toda información, certificaciones y auditorías realizadas en cada momento. Igualmente, proporcionará al Responsable cuantos datos o documentos le sean requeridos en los controles, auditorías o inspecciones que realice en cualquier momento el propio Responsable del tratamiento u otro auditor autorizado por este.
- En caso de estar obligado a ello por el artículo 37.1 del RGPD y por el artículo 34 de la LOPDGDD, designar un Delegado de Protección de Datos y comunicar su identidad y datos de contacto al Responsable, así como cumplir con el resto de requerimientos establecidos en los artículos 37 a 39 del RGPD y 35 a 37 de la LOPDGDD. En los mismos términos se procederá en caso de que la designación haya sido voluntaria.
- Asimismo, el Encargado habrá de comunicar la identidad y datos de contacto de la(s) persona(s) física(s) designada(s) por el mismo como su/s representante(s) a efectos de protección de los Datos Personales, responsable(s) del cumplimiento de la regulación del tratamiento de datos personales, en las vertientes legales/formales y en las de seguridad.
- Respetar todas las obligaciones que pudieran corresponderle como Encargado del tratamiento con arreglo al RGPD y a la LOPDGDD, o de cualquier otra disposición o regulación complementaria que le fuera igualmente aplicable.

Octava

Obligaciones del responsable del tratamiento

El Responsable manifiesta y hace constar a los efectos legales oportunos que:

- a) Cumple con todas sus obligaciones en materia de protección de datos como responsable del tratamiento y es consciente de que los términos de este convenio en nada alteran ni sustituyen las obligaciones y responsabilidades que sean atribuibles al Responsable del Tratamiento como tal.
- b) Supervisa el tratamiento y el cumplimiento de la normativa de protección de datos por parte del Encargado del Tratamiento.

Novena

Medidas de seguridad y violación de la seguridad

Teniendo en cuenta el estado de la técnica, los costes de aplicación y la naturaleza, el alcance, el contexto y los fines del tratamiento, así como riesgos de probabilidad y gravedad variables para los derechos y libertades de las personas físicas, el Encargado del tratamiento aplicará las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo (**Nivel Medio ENS**), que en su caso incluya, entre otros:

- a) La seudonimización y el cifrado de datos personales.
- b) La capacidad de garantizar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento, así como la disponibilidad y el acceso a los datos personales de forma rápida en caso de incidente físico o técnico.
- c) Un proceso de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.
- d) Un catálogo de medidas de seguridad reconocido en normativas o estándares de seguridad de la información.

Al evaluar la adecuación del nivel de seguridad, el Encargado tendrá en cuenta los riesgos que presente el tratamiento de datos, en particular como consecuencia de la destrucción, pérdida o alteración accidental o ilícita de datos personales transmitidos, conservados o tratados de otra forma, o la comunicación o acceso no autorizados a esos datos.

El Encargado del Tratamiento permitirá y contribuirá a la realización de controles, auditorías e inspecciones, por parte del Responsable del tratamiento o de otro auditor autorizado por este.

Asimismo, en caso de modificación de la normativa vigente en materia de protección de datos o de otra normativa relacionada y que resultase aplicable al tratamiento objeto del convenio de referencia, el Encargado garantiza la implantación y mantenimiento de cualesquiera otras medidas de seguridad que le fueran exigibles, sin que ello suponga una modificación de los términos de este convenio.

En caso de violación de la seguridad de los datos personales en los sistemas de información utilizados por el Encargado para la prestación de los servicios objeto del convenio, este deberá comunicarla al Responsable, sin dilación indebida, y a más tardar en el plazo de 24 horas desde que se tenga constancia de la misma, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia o cualquier fallo en su sistema de tratamiento y gestión de la información que haya tenido o pueda tener, que ponga en peligro la seguridad de los datos personales, su integridad o su disponibilidad, así como cualquier posible vulneración de la confidencialidad como consecuencia de la puesta en conocimiento de terceros de los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del convenio.

Comunicará con diligencia información detallada al respecto, incluso concretando qué interesados sufrieron una pérdida de confidencialidad, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 33.3 del RGPD.

En tal caso, corresponderá al Responsable comunicar las violaciones de seguridad de los datos a la Autoridad de Protección de Datos y/o a los interesados conforme a lo establecido en la normativa vigente. Y en cualquier otro caso cuando así sea de aplicación conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Décima

Destino de los datos al finalizar el convenio

Una vez cumplido o resuelto el convenio y, en consecuencia, finalizado el encargo, el Encargado devolverá al Responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación. La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el encargado. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

No obstante, el Responsable del Tratamiento podrá requerir al encargado para que, en lugar de las actuaciones anteriormente señaladas, cumpla con la opción a) o b) que se indican a continuación:

- a) Devolver al Encargado que designe por escrito el Responsable del tratamiento los datos de carácter personal y, si procede, los soportes donde consten, una vez cumplida la prestación.

La devolución debe comportar el borrado total de los datos existentes en los equipos informáticos utilizados por el encargado. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución del convenio.

- b) Destruir los datos, siempre que no exista previsión legal que exija la conservación de los datos, en cuyo caso no podrá procederse a su destrucción.

Una vez destruidos, el Encargado debe certificar su destrucción por escrito y debe entregar el certificado al Responsable del tratamiento. No obstante, el Encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de su relación con el mismo, destruyéndose de forma segura y definitiva al extinguirse cualquier posible responsabilidad.

Undécima

Ejercicio de derechos ante el encargado de tratamiento

El Encargado deberá dar traslado al Responsable de cualquier solicitud de ejercicio del derecho de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, efectuada por un interesado cuyos datos hayan sido tratados por el Encargado con motivo del cumplimiento del convenio, a fin de que se resuelva en los plazos establecidos por la normativa vigente.

El traslado de la solicitud al Responsable deberá hacerse con la mayor celeridad posible y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción de la solicitud, juntamente, en su caso, con la documentación y otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud que obre en su poder.

Asimismo, el Encargado deberá tramitar cualquier instrucción relativa a derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de los datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, que reciba a través del Responsable, a la mayor celeridad posible, y siempre dentro del plazo máximo de dos días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud, confirmando por escrito tanto la recepción de la solicitud, como la ejecución de la tarea encomendada.

Duodécima

Subencargo del tratamiento

Con carácter general el Encargado no podrá subencargar las prestaciones que formen parte del objeto de este convenio y que comporten el tratamiento de datos personales, salvo los servicios auxiliares necesarios para su normal funcionamiento.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que el Encargado necesitara subencargar todo o parte de los servicios encargados por el Responsable en los que intervenga el tratamiento de datos personales, deberá comunicarlo previamente y por escrito al Responsable, con una antelación de 1 mes, indicando los tratamientos que se pretende subencargar e identificando de forma clara e inequívoca la empresa subencargada y sus datos de contacto.

El subencargo podrá llevarse a cabo si el Responsable no manifiesta su oposición en el plazo establecido. En este último caso, el subencargado, que también tendrá la condición de encargado del tratamiento, está obligado igualmente a cumplir las obligaciones establecidas en este documento para el Encargado del tratamiento y las instrucciones que dicte el Responsable del Tratamiento.

Corresponde a Encargado del Tratamiento exigir al subencargado el cumplimiento de las mismas obligaciones asumidas por él a través del presente documento y seguirá siendo plenamente responsable ante el Responsable del Tratamiento en lo referente al cumplimiento de las obligaciones.

El Encargado del Tratamiento está obligado a informar al Responsable de cualquier cambio en la incorporación o sustitución de otros subencargados con una antelación de 1 mes, dando así al Responsable la oportunidad de oponerse a dichos cambios.

Decimotercera*Responsabilidad*

El Encargado será considerado Responsable del tratamiento en el caso de que destine los datos a otras finalidades, los comunique o los utilice incumpliendo las estipulaciones de este convenio, respondiendo de las infracciones en las que hubiera incurrido personalmente.

Para el cumplimiento del objeto del convenio suscrito no se requiere que el Encargado acceda a ningún otro dato personal responsabilidad del Responsable del tratamiento y, en consecuencia, no está autorizado en caso alguno al acceso o tratamiento de otro dato, que no sean los especificados en dicho texto convencional. Si se produjera una incidencia durante la ejecución del convenio que conllevará un acceso accidental o incidental a esos datos personales, el Encargado deberá ponerlo en conocimiento del Responsable, en concreto de su Delegado de Protección de Datos, con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 24 horas.

Las partes responderán de las infracciones en las que hubiesen incurrido personalmente, manteniendo indemne a la parte contraria frente a cualquier perjuicio que se derivase de ellas.

Información sobre Protección de Datos ⇒ Convenios administrativos**1. Responsable del tratamiento de sus datos**

- **Responsable:** D.g. De Infancia, Familia Y Fomento De La Natalidad
- CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES
- **Domicilio social:** Consultar www.comunidad.madrid/centros
- **Contacto Delegado de Protección de Datos:** protecciondatos-psociales@madrid.org

2. ¿En qué actividad de tratamiento están incluidos mis datos personales y con qué fines se tratarán?**Convenios administrativos**

En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales (RGPD), sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:

Gestión, Tramitación y en su caso Prórroga/Extinción de convenios administrativos.

3. ¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?

RGPD 6.1 e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.

En su caso, RGPD 6.1.c) y RGPD 9.2.h)

Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Ley de Gobierno y Administración de la C. Madrid (art. 69 y D. Adic 5ª b). Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

4. ¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.

Según la Ley 39/2015, el RGPD y la ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por [Registro Electrónico](#) o [Registro Presencial](#), o en los lugares y formas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, preferentemente mediante el formulario de solicitud "[Ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales](#)".

5. Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.

No se realizan.

6. ¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?

Los datos se mantendrán durante período indispensable que necesite la finalidad por la que se crearon; así como el necesario para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad. En su caso, el período que haya que conservarse en el Registro de Convenios; sin perjuicio de la normativa de Archivos y Patrimonio Documental de la C. Madrid.

7. ¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

Asamblea y Diputados que lo soliciten. Ciudadanos, Entidades/Administraciones para el ejercicio de sus competencias legales, o para la finalidad declarada, Boletines oficiales. Autoridades FF CC de Seguridad y/o judiciales.

8. Transferencias Internacionales.

No se realizan.

9. Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.

Cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento explícito, tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

10. Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.

Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

11. Categoría de datos objeto de tratamiento.

Datos de carácter identificativo. Datos de empleo. Datos económicos, financieros y de seguro.

12. Fuente de la que procedan los datos.

El titular.

Más información.

Puede consultar más información y la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>, así como en el siguiente enlace: www.comunidad.madrid/protecciondedatos

Información sobre Protección de Datos ⇒ Acogimiento familiar de menores

1. **Responsable del tratamiento de sus datos**
 - **Responsable:** D. G. De Infancia, Familia Y Fomento De La Natalidad
 - CONSEJERÍA DE FAMILIA, JUVENTUD Y ASUNTOS SOCIALES
 - **Domicilio social:** Consultar www.comunidad.madrid/centros
 - **Contacto Delegado de Protección de Datos:** protecciondatos-psociales@madrid.org
2. **¿En qué actividad de tratamiento están incluidos mis datos personales y con qué fines se tratarán?**
Acogimiento familiar de menores

En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales (RGPD), sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
Gestión y seguimiento de los acogimientos familiares de personas menores de edad con medida de protección. Formación a familias.
Integración en la Tarjeta Social Digital.
3. **¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?**

RGPD 6.1 e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.
RGPD 6.1 c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.
En su caso, RGPD 6.1.b) y RGPD 9.2.h)
Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor. Ley Orgánica 8/2015, de 22 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia. Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del Sistema de Protección a la Infancia y la Adolescencia y Ley 4/2023, de 22 de marzo, de Derechos, Garantías y Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad de Madrid. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (Art. 173). Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
4. **¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?**

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.
Según la Ley 39/2015, el RGPD y la ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por [Registro Electrónico](#) o [Registro Presencial](#), o en los lugares y formas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, preferentemente mediante el formulario de solicitud "[Ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales](#)".
5. **Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.**
6. **¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?**

Los datos se mantendrán durante el tiempo que sea necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron así como el período en el que pudieran derivarse responsabilidades jurídicas. Asimismo, deberán conservarse durante los períodos establecidos en la normativa de archivos y patrimonio documental de la Comunidad de Madrid.
7. **¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?**

Familias interesadas. Órganos de esta administración para la tramitación y otras administraciones /poderes públicos para el ejercicio de sus competencias legales. Ministerio competente materia/INSS /entidades gestoras. En caso de requerimiento: Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del estado/Autoridades Judiciales. En su caso, a entidades colaboradoras.
8. **Transferencias Internacionales.**

No se realizan.
9. **Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.**

Cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento explícito, tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.
10. **Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.**

Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es> si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.
11. **Categoría de datos objeto de tratamiento.**

Datos de carácter identificativo. Datos de las características personales. Datos académicos y profesionales. Datos de circunstancias sociales. Detalles del empleo.
Datos económicos, financieros y seguros.
12. **Fuente de la que procedan los datos.**

El titular (solicitante), representante/tutor legal, terceros legitimados, miembros de la unidad familiar o administraciones competentes en materia de defensa del menor.

Más información.

Puede consultar más información y la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos <http://www.aepd.es>

(03/19.093/24)



I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales

- 9 *ADENDA de 11 de noviembre de 2024, de modificación del convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la entonces Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y el Ayuntamiento de Getafe para la ejecución de proyectos con cargo a los Fondos Europeos procedentes del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (S20_S21_S22_S33_S65).*

Madrid, a 11 de noviembre de 2024.

REUNIDOS

De una parte, D.^a Ana Dávila-Ponce de León Muncio, Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, nombrada mediante Decreto 46/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, actuando en virtud de las competencias que le otorga el artículo 41.a) de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, de Gobierno y Administración de la Comunidad de Madrid, y el artículo 3.2.a) del Decreto 48/2019, de 10 de junio, por el que se regula la actividad convencional de la Comunidad de Madrid.

Y de otra, D.^a Sara Hernández Barroso, Alcaldesa del Ayuntamiento de Getafe, elegida por Acuerdo del Pleno de 17 de junio de 2023, en nombre y representación del citado Ayuntamiento, en virtud de su cargo y de las facultades que le confiere el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Ambos intervienen en nombre y representación de las instituciones señaladas, reconociéndose capacidad jurídica suficiente para suscribir la presente Adenda de Modificación del Convenio de colaboración vigente, y

MANIFIESTAN

I. El 13 de diciembre de 2021, la Comunidad de Madrid, a través de la entonces Consejería de Familia, Juventud y Política Social, formalizó Convenio de colaboración con el entonces Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 para la ejecución de proyectos con cargo a los Fondos Europeos procedentes del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia. El objeto y plazo de este Convenio venía determinado por la Decisión de Ejecución del Consejo de la Unión Europea de fecha 13 de julio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación y Resiliencia de España, se establecieron una serie de plazos de ejecución para los diferentes objetivos CID, en los que participaba la Comunidad de Madrid, a través de la referida Consejería.

II. El Consejo de la Unión Europea, a petición de Gobierno de España, ha aprobado el pasado 13 de octubre de 2023 una Decisión de Ejecución por la que se modifica la Decisión de Ejecución del Consejo de la Unión Europea de fecha 13 de julio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación y Resiliencia de España, por la que se amplían los plazos de ejecución anteriormente citados de las actuaciones vinculadas al Plan de Recuperación y Resiliencia de España. En virtud de esta Decisión de Ejecución, se ha suscrito con fecha 27 de agosto de 2024 una Adenda de modificación y prórroga del Convenio de colaboración firmado por el entonces Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 con la Comunidad de Madrid, en fecha 13 de diciembre de 2021, para la ejecución de proyectos con cargo a los Fondos Europeos, referenciado en el apartado primero.

III. En virtud del citado convenio, se formalizó a su vez, el día 31 de agosto de 2022 el convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la entonces Consejería de Familia, Juventud y Política Social, y el Ayuntamiento de Getafe para la ejecución de proyectos con cargo a los Fondos Europeos procedentes del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (S20_S21_S22_S33_S65).

IV. La cláusula sexta de este convenio, en su apartado 3, establece que en el caso de que la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales tuviese remanentes de crédito

procedentes de los fondos del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia, se podrá incrementar el presupuesto asignado a la entidad local siempre y cuando el presupuesto adicional se destine a líneas de acción que coincidan con los mismos subproyectos en los que se hubiese producido el remanente de crédito.

V. Asimismo, la cláusula novena de este convenio de colaboración establece que cualquiera de las partes, o ambas de mutuo acuerdo, podrán proponer la modificación del convenio durante su vigencia, que deberá producirse de mutuo acuerdo y por escrito, suscribiendo la adenda de modificación correspondiente. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En estos casos, procederá tramitar una modificación del convenio que contendrá el o los anexos modificados o, en su caso, un nuevo anexo.

VI. En base a las cláusulas anteriores, el Ayuntamiento de Getafe en sesión extraordinaria formalizó solicitud, firmado por su Alcaldesa, en el cual certifica el Acuerdo de la Resolución, a la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de modificación del Convenio anterior, para la ejecución de proyectos con cargo a los fondos europeos procedentes del mecanismo para la recuperación y resiliencia (S20) para la construcción, adquisición y remodelación y equipamiento de centros de día de proximidad, en lo que respecta a la cuantía de la inversión considerada y a las aportaciones resultantes.

Ambas partes consideran necesario introducir estas modificaciones en el Convenio en base a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera

Modificación de la cláusula sexta: financiación

Se modifica la cláusula sexta del convenio suscrito, concretamente su punto 2, quedando redactada de la siguiente forma:

2. La aportación económica de la Comunidad de Madrid, por Línea de inversión/Proyecto para esta entidad local es la siguiente:

LÍNEA DE INVERSIÓN/PROYECTO	2022	2023	2024	IMPORTE TOTAL
C22.I1. P01	1.360.000,00	680.000,00	290.000,00	2.330.000,00
C22.I2. P03	141.286,86			141.286,86
C22.I3. P06	332.060,38			332.060,38

Este presupuesto tendrá la consideración de base imponible a los efectos de lo establecido por la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

La distribución económica por subproyectos queda detallada en los Anexos de este Convenio.

Segunda

Modificación del Anexo I

Se modifica en el Anexo I el presupuesto del subproyecto S20.-Construcción, adquisición y remodelación y equipamiento de Centros de Día de Proximidad, por anualidad, quedando dicho Anexo redactado de la siguiente manera:

ANEXO I

LÍNEA DE INVERSIÓN: C22.II PLAN DE APOYOS Y CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN: DESINSTITUCIONALIZACIÓN, EQUIPAMIENTOS Y TECNOLOGÍA**Proyecto P01, “Transformación de centros hacia un modelo de cuidados centrados en la calidad de vida y la autonomía de las personas”: (C22.II. P01)**

El Proyecto P01 “Transformación de centros hacia un modelo de cuidados centrados en la calidad de vida y la autonomía de las personas” plantea la inversión en la red de centros residenciales y de día en el ámbito de competencias de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, para adaptarlos al nuevo modelo de cuidados centrados en la persona.

Al mismo tiempo, incluye el desarrollo de nuevas soluciones de apoyo desinstitutionalizado que dan cobertura a grupos de población para los que no existe un recurso adaptado actualmente.

Para ello, se han previsto el siguiente proyecto y sus subproyectos:

Proyecto 1: Nuevos equipamientos residenciales públicos y remodelaciones de acuerdo con Atención Centrada en la Persona, centros de día innovadores y comunitarios:

1. Construcción, adquisición y remodelación y equipamiento de centros de día de proximidad (subproyecto S20).
2. Adaptación de centros residenciales a un modelo de unidades de convivencia (subproyecto S21).
3. Adaptación de viviendas de personas usuarias de centros de día (subproyecto S22).

De los cuales, el Ayuntamiento de Getafe ha optado por participar en los siguientes:

Subproyecto S20, Construcción, Adquisición y Remodelación y Equipamiento de Centros de Día de Proximidad

Descripción: Esta línea de acción consiste en la construcción o remodelación y adquisición de equipamiento necesario para la reforma de centros de día de proximidad, ampliando la red de centros existentes y su dispersión territorial en la Comunidad de Madrid, de modo que se prolongue la permanencia de las personas que necesitan cuidados en sus domicilios, se fomente su autonomía y se retrase su traslado a residencias.

Objetivos: esta línea de acción contribuye a los siguientes objetivos del eje de “Economía de los cuidados y refuerzo de las políticas de igualdad e Inclusión”, del Fondo de Recuperación, Transformación y Resiliencia:

- Transformación de centros hacia un nuevo modelo de cuidados centrado en la calidad de vida y la autonomía de las personas.
- Promoción de centros de día innovadores e integrados en la comunidad que permitan apoyos y cuidados en la proximidad de las personas que lo necesiten.

Actuaciones a realizar:

Las actuaciones a realizar en los centros de día pueden ser:

- Inversión en infraestructuras para la creación mediante construcción o adquisición y/o reforma de centros de día con criterios de accesibilidad, eficiencia energética y dispersión territorial entre otros.
- Dotación de equipamiento técnico y tecnológico para la autonomía de las personas usuarias mediante el equipamiento de los centros de día con tecnologías que favorezcan la autonomía y la relación con el entorno y redes sociales (equipos informáticos, tabletas, videocámaras, etc.) que permitan la comunicación online con sus familiares o redes sociales, el ocio y la conexión con la comunidad.

Gastos que se financian:

Los gastos que se financiarán con cargo a este proyecto serán los que efectúe la entidad local para el desarrollo de las actuaciones descritas, hasta la cuantía máxima del proyecto prevista en este anexo, concretamente:

- Inversión en infraestructuras por obras de construcción y reformas arquitectónicas para la adecuación de espacios, la accesibilidad y la eficiencia energética.
- Adquisición de equipamientos técnicos (instrumentos de asistencia e intervención sociosanitaria) y tecnológicos (equipamiento informático y audiovisual).

Indicadores relacionados con la ejecución y seguimiento:

- Número de nuevas plazas en centros de día de proximidad.
- Número de plazas remodeladas en centros de día de proximidad.

Aspectos comunes a los subproyectos del Anexo I

Presupuesto de los subproyectos por anualidad:

SUBPROYECTO	ANUALIDAD	IMPORTE
S20_Construcción, adquisición y remodelación y equipamiento de centros de día de proximidad.	2022	1.360.000,00 €
	2023	680.000,00 €
	2024	290.000,00 €
	Total	2.330.000,00 €
TOTAL Proyecto C22.I1. P01_Transformación de centros hacia un modelo de cuidados centrados en la calidad de vida y la autonomía de las personas.	2022	1.360.000,00 €
	2023	680.000,00 €
	2024	290.000,00 €
	Total	2.330.000,00 €

Programa, subconcepto y fondo presupuestario:

El gasto de estas líneas de acción se imputará al programa 231D, subconcepto 76309 “Corporaciones Locales”, con cargo al fondo con código 2021/00079 del Presupuesto de Gastos de la Comunidad de Madrid financiado con el Instrumento Europeo de Recuperación “NextGenerationEU-MRR”. Los números de proyectos asociados a cada subproyecto son los siguientes:

SUBPROYECTOS	PROYECTO
S20_Construcción, adquisición y remodelación y equipamiento de centros de día de proximidad.	2022/000700

Forma de pago:

La aportación económica de la Comunidad de Madrid prevista será abonada a la entidad local de la siguiente forma para cada una de las líneas de acción financiadas:

- Anualidad 2022: un 100 por 100 mediante anticipo durante el ejercicio 2022, una vez formalizado el Convenio.
- Anualidad 2023: un 100 por 100 mediante anticipo durante el primer semestre de 2023, siempre que se acredite, dentro del primer trimestre de 2023, el cumplimiento del Hito inmediatamente anterior.
- Anualidad 2024: un 100 por 100 mediante anticipo durante el ejercicio 2024.

En el caso de que la Entidad Local no acredite el cumplimiento del referido Hito dentro del plazo establecido, el pago podrá efectuarse durante toda la anualidad, siempre y cuando sea acreditado el cumplimiento del mismo.

Justificación de gastos:

La documentación indicada en la cláusula de justificación, junto con un documento acreditativo del grado de ejecución de la instalación o construcción firmado por la empresa instaladora/constructora o técnico responsable y el representante de la entidad local.

La Entidad Local, deberá aportar igualmente la documentación que acredite la concesión de las Ayudas para la mejora de vivienda de usuarios de Centros de Día.

Modificación del Anexo I: mediante modificación del Anexo I, sin que afecte al clausulado del convenio, se realizarán los reajustes necesarios para la ejecución de las líneas de acción contenidas en el mismo. Las partes, conjuntamente, o a petición de una de ellas, podrán proponer su modificación para adaptar su ejecución al cumplimiento de los hitos previstos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Tercera

Modificación de la cláusula tercera: obligaciones de las partes

Se modifica la cláusula tercera del convenio suscrito, concretamente su punto 2, apartado m), quedando redactada de la siguiente forma:

“Con carácter general, la ejecución de las inversiones a realizar por las entidades locales en el marco de las líneas de acción en las que participen tendrá como fecha máxima la fijada para el CID relativo a cada línea de inversión.

No obstante, en el caso de que la Comunidad de Madrid cumpliera y alcanzase en la fecha señalada la aportación mínima acordada para cada H/O CID, las entidades locales podrían seguir ejecutando la totalidad de la cantidad del importe total objeto de financiación, fijándose como fecha máxima la establecida para la extinción de este Convenio y en todo caso el 31 de agosto del 2026.

Una vez que el convenio expire, los fondos restantes no ejecutados deberán ser reintegrados”.

Cuarta

Modificación de la cláusula quinta: seguimiento de la ejecución e impacto de los proyectos

Se modifica la cláusula quinta del convenio suscrito, concretamente el cuadro del calendario de Hitos a cumplir en lo que afecta al segundo semestre de la S22, quedando redactado de la siguiente forma:

“Valoración de solicitudes y concesión de ayudas, en el 2023 y siguientes”.

Quinta

Vigencia

La presente adenda de modificación entrará en vigor desde el momento de su firma hasta la fecha 31 de agosto de 2026, salvo denuncia expresa de incumplimiento o resolución formulada por cualquiera de las partes, sin posibilidad de prórroga de los mismos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Y para que así conste y en prueba de conformidad de las partes, se firma la presente adenda de modificación y en el caso de que la Adenda sea firmada electrónicamente, su fecha será la correspondiente a la firma de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 11 de noviembre de 2024.—Por la Comunidad de Madrid, la Consejera de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, Ana Dávila-Ponce de León Muncio.—Por el Ayuntamiento de Getafe, la Alcaldesa, Sara Hernández Barroso.

(03/19.110/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE****10****MADRID****SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO****Sección Segunda****EDICTO**

D. Manuel Álvaro Araujo, Letrado/a de la Administración de Justicia de la Sección 2 de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Doy fe: Que por los magistrados D. José Daniel Sanz Heredero (Presidente De Sección y Ponente), D. Juan Francisco López de Hontanar Sánchez y Dña. María Soledad Gamo Serrano en el Recurso de Apelación 583/2023 se ha dictado Sentencia de fecha 27/09/2024 cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

Que con estimación del recurso de apelación interpuesto por la mercantil Instalaciones Especiales de Publicidad Exterior, S. L., representada por la Procuradora de los Tribunales D^a Susana Clemente Mármol, contra la Sentencia dictada el 31 de julio de 2023 por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 22 de los de Madrid, recaída en los autos de Procedimiento Ordinario núm. 585/2022, debemos:

Primero: Revocar y dejar sin efecto la precitada sentencia.

Segundo: Estimar el recurso contencioso-administrativo promovido por el citado apelante y, consiguientemente, anulamos el Decreto n.º 2022/4628, de 1 de agosto de 2022, dictado por la Directora General de Urbanismo del Ayuntamiento de Las Rozas de Madrid, de fecha 1 de agosto de 2022, por el que se acuerda imponer una sanción de 8.000 euros y retirada de soporte publicitario, por la comisión de una infracción calificada como grave en el artículo 48.b) de la Ordenanza municipal de Actividades Publicitarias en el Ámbito Urbano del Ayuntamiento de las Rozas, como consecuencia de la instalación sin licencia de soporte SPT-118 de tipología Monoposte.

Tercero: Anular el artículo 48.b) de la Ordenanza municipal de Actividades Publicitarias en el Ámbito Urbano del Ayuntamiento de las Rozas.

Cuarto: Se imponen a la Administración demandada las costas causadas en la instancia; no haciéndose expresa imposición de las causadas en esta alzada.

Firme que sea la presente resolución procedase a la publicación del fallo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID en el plazo de los diez días siguientes a la firmeza de la Sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes en legal forma, haciéndoles saber que la misma es susceptible de recurso de casación que deberá prepararse ante esta Sala en el plazo de 30 días contados desde el siguiente al de su notificación; en el escrito de preparación del recurso deberá acreditarse el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 89.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, justificando el interés casacional objetivo que se pretenda.

Así, por esta nuestra sentencia, juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para su publicación expido el presente edicto que firmo.

En Madrid, a 27 de noviembre de 2024.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

(03/19.630/24)



IV. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN DE

11

MADRID NÚMERO 13

EDICTO

D./Dña. Daniel Alejandro Ignacio Campos, Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de instrucción número 13 de Madrid.

Doy fe y testimonio:

Que en el juicio sobre delitos leves n.º 2687/2024 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y fallo dice:

Sentencia número 464/2024

Juez/magistrado-juez: D./Dña. Hermenegildo Alfredo Barrera Aguirre.

Lugar: Madrid.

Fecha: 30 de octubre de 2024.

El Ilmo. Sr. Don Hermenegildo Alfredo Barrera Aguirre, Magistrado-Juez del Juzgado de instrucción número trece de esta ciudad, ha visto y examinado los presentes autos de juicio por delito leve, seguido con el n.º 2687/24, en los que aparecen como denunciante perjudicada Ella asistida de letrado y como parte denunciada Patricia Entrambasaguas Ortiz, siendo parte asimismo el Ministerio Fiscal, ha dictado la presente sentencia en base a los siguientes.

Fallo

Que debo absolver y absuelvo libremente del delito leve que se imputaba en los presentes autos a Patricia Entrambasaguas Ortiz, declarando las costas de oficio.

Notifíquese la presente resolución al Ministerio Fiscal y a las partes instruyéndolas de su derecho a recurrirla en apelación, ante la Ilma. Audiencia Provincial de Madrid en el término de cinco días contados a partir del siguiente al de su notificación, quedando durante los mismos los autos a disposición de las partes en esta Secretaria, haciéndoles saber que el recurso deberá ser formalizado ante este juzgado mediante escrito, durante ese plazo, exponiendo en el mismo los motivos de la apelación, conforme estableced el artículo 976 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sin cuyo requisito no se admitirá la misma.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a las actuaciones originales y se incluirá en el Libro de sentencias, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a D./Dña. Patricia Entrambasaguas Ortiz, actualmente en paradero desconocido, y su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, expido la presente.

En Madrid, a 20 de noviembre de 2024.—El/la letrado/a de la Administración de Justicia.

(03/19.227/24)

